

Implementasi Gap Analysis untuk Evaluasi Kinerja Dosen Berdasarkan Sasaran Mutu

Femi Dwi Astuti¹, Basuki Heri Winarno²
Jurusan Informatika, STMIK AKAKOM^{1,2}

Jl. Raya Janti No.143 Banguntapan, Bantul, Yogyakarta, 55198

E-mail : femi@akakom.ac.id¹, bheriw@akakom.ac.id²

Abstract-- Dosen merupakan pendidik yang salah satu tugasnya mentransformasikan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, sehingga kinerja dosen dalam proses belajar harus bagus. Evaluasi dosen di STMIK AKAKOM dilakukan setiap semester sekali untuk melihat nilai kemampuan pedagogik, kompetensi dosen, ketersediaan sarana proses belajar mengajar dan kelengkapan administrasi dalam proses belajar mengajar. Evaluasi dilakukan oleh mahasiswa dan Tim Penjaminan Mutu Program Studi (TPMP). Standar-standar penilaian yang seharusnya dicapai salah satunya tentang kinerja dosen dalam proses belajar mengajar tertuang dalam dokumen sasaran mutu institusi. Hasil evaluasi diharapkan sesuai dengan sasaran mutu di STMIK AKAKOM. Selama ini hasil evaluasi tidak pernah diolah. Penelitian ini mengolah data hasil evaluasi dengan mencocokkan nilai yang ada di sasaran mutu dengan metode gap analysis. Metode ini digunakan karena dapat melihat kesenjangan antara kinerja dosen dengan standar yang sudah ditetapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gap analysis dapat membantu membuat perankingan pada dosen di STMIK AKAKOM. Hasil ini dapat digunakan oleh pimpinan dalam mengambil keputusan dalam pemberian reward bagi dosen berprestasi dan memberi binaan terhadap dosen yang rankingnya rendah.

Kata Kunci : Dosen, Gap Analysis, Sasaran Mutu, Ranking

Abstract – As an educator, one of the responsibilities a lecturer has is transforming and sharing out knowledge in any way he could, hence a lecturer performance in learning-teaching process should be of high-quality. Lecturers' evaluation in STMIK AKAKOM is held every semester to assess pedagogical capability, competence, the availability of learning-teaching medium, and administrative completeness. The evaluation is based on students response via questionnaires distributed by the Tim Penjamin Mutu Program Studi (TPMP or Department Quality-Assurance Team). The evaluated standards of lecturers' performance in the learning-teaching process are documented in the institutional quality target. The results are expected to be in line with the expected quality targets of STMIK AKAKOM, but up until now, these results were never processed. This research aims to process the evaluation data by analyzing the values already documented, using gap analysis method. This method is selected since it is known to be able to detect the discrepancies between lecturers' performance and the already established standards. The results show that the gap analysis method can be of help in creating lecturers' ranking system in STMIK AKAKOM. Furthermore, these results can also be used by the management in providing rewards for high-grade lecturers and assistance for lower-grade ones.

Keywords : Lecturer, gap analysis, quality target, ranking

I. PENDAHULUAN

Profesi Dosen memiliki tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, maupun pengabdian kepada masyarakat. Kinerja seorang dosen harus selalu dievaluasi agar mutu akademik semakin baik. Dosen yang memiliki kinerja yang baik dapat memajukan institusi dimana dosen tersebut bekerja begitu juga sebaliknya, dengan kinerja dosen yang buruk dapat memperburuk sistem pendidikan. Salah satu cara untuk meningkatkan mutu dan kualitas dosen adalah dengan melakukan penilaian kinerja secara berkala [1]

Di STMIK AKAKOM, dosen dievaluasi setiap semester sekali oleh tim penjaminan mutu program studi. Selama ini, proses yang sudah dilakukan adalah mengevaluasi proses belajar mengajar baik dari sisi rencana materi, kehadiran dosen, mengajar sesuai silabus, pemberian tugas, kesesuaian evaluasi, pembahasan soal, pemanfaatan teknologi pembelajaran, transparansi penilaian, kemampuan dosen dalam menjelaskan materi, penguasaan materi, kemampuan berkomunikasi, kemampuan memberi motivasi, ketersediaan materi pembelajaran, ketersediaan buku referensi dan ketertiban secara administrasi dalam pengisian dokumen berita acara. Semua variabel yang dievaluasi memiliki standar penilaian yang sudah dicantumkan dalam dokumen sasaran mutu. Sasaran mutu di STMIK AKAKOM dibuat untuk lima tahun dengan grade nilai yang berbeda-beda setiap tahunnya. Dalam sasaran mutu terdapat standar-standar penilaian yang akan dicapai salah satunya kinerja dosen. Selama ini hasil evaluasi tidak pernah diolah, hasil evaluasi hanya disampaikan data apa adanya kepada masing-masing dosen tanpa diberi informasi ranking sehingga belum dapat dilihat dosen yang memiliki kinerja tinggi maupun yang kinerjanya rendah.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dibuat evaluasi kinerja dosen berdasarkan sasaran mutu dengan menggunakan metode gap analysis. Gap analysis merupakan metode yang sering digunakan oleh pihak manajemen untuk membandingkan hasil kinerja seseorang dengan kinerja yang diharapkan. Karena penelitian ini akan membandingkan kinerja seorang dosen dengan kinerja yang diharapkan oleh manajemen dari seorang dosen, maka metode ini cocok digunakan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh hasil ranking dosen sehingga dapat digunakan sebagai referensi oleh pimpinan dalam mengambil berbagai kebijakan. Penelitian untuk mengevaluasi karyawan untuk menemukan karyawan terbaik pernah dilakukan tetapi metode yang digunakan

berbeda. Metode yang digunakan yaitu profile matching untuk menyelesaikan kasus tersebut. Hasil penelitian dapat membantu mengatasi permasalahan yang terjadi dalam proses pemilihan karyawan terbaik agar lebih obyektif [2]. Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Dosen Dalam Perkuliahan pernah dibuat dengan menggunakan metode research and development (R&D) Borg and Gall. Hasilnya tingkat partisipasi mahasiswa terhadap pengisian kuisisioner mencapai 90% [3]. Gap analysis pernah digunakan untuk penilaian kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan uji coba sistem mampu memberikan bantuan yang berarti bagi pihak manajemen khususnya bagian personalia untuk menilai dan memberikan umpan balik kinerja bagi para karyawannya [4]. Sistem informasi penilaian kinerja juga pernah dilakukan tetapi baru perancangan baik perancangan database, algoritma program, antarmuka dan rancangan output di STIKOM Dinamika Bangsa [5]. Evaluasi Kinerja Dosen pernah diteliti menggunakan salah satu metode yang ada di sistem pendukung keputusan yaitu metode fuzzy simple additive weighting (FSAW), hasilnya dapat dipakai untuk rekomendasi penilaian dosen di STMIK PENUSA [6].

II. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, yang menjadi subyek penelitian yaitu bagaimana mengukur kinerja dosen di STMIK AKAKOM untuk melihat ranking dosen.

Data dan indikator penilaian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data hasil evaluasi yang diisi melalui penyebaran kuisisioner ke mahasiswa diakhir semester serta data dari hasil evaluasi tim penjaminan mutu program studi. Kuisisioner yang diberikan ke mahasiswa untuk mengevaluasi dosen diberikan dalam bentuk seperti pada Gambar 1.

KUESIONER KINERJA AKADEMIK DOSEN



**STMIK AKAKOM
YOGYAKARTA**

Th Akademik : 2019/2020 Sem : Ganjil
 Mata Kuliah : *Integrasi Komputer dan Ekspresi*
 Dosen : *Petah Barta*
 Prodi / Kelas : *Teknik Komputer /*

Keterangan :
 *) beri tanda centang (√) pada penilaian yang sesuai
 SB = Sangat Baik, B = Baik, C = Cukup, KB = Kurang Baik, SKB = Sangat Kurang Baik

Kriteria	Penilaian *				
	SB	B	C	KB	SKB
A. Proses Belajar Mengajar					
1. Rencana materi dan tujuan mata kuliah diberikan di awal perkuliahan		✓			
2. Dosen datang tepat waktu dan mengajar sesuai waktu yang terjadwal	✓				
3. Memberikan kuliah sesuai dengan silabus			✓		
4. Diadakan latihan / diskusi/ tanya jawab		✓			
5. Memberikan kuis/ tugas/ pekerjaan rumah yang cukup		✓			
6. Kesesuaian evaluasi (tugas dan UTS) dengan materi yang diajarkan		✓			
7. Pembahasan soal-soal/tugas/UTS		✓			
8. Pemanfaatan media dan teknologi pembelajaran (viewer, komputer, dan alat bantu pembelajaran lainnya)		✓			
9. Transparansi/keterbukaan dalam penilaian		✓			
B. Kompetensi Dosen					
10. Kemampuan dosen dalam menjelaskan materi perkuliahan	✓				
11. Penguasaan materi, wawasan, dan implementasi pada mata kuliah yang diajarkan			✓		
12. Kemampuan dosen dalam berkomunikasi dengan mahasiswa	✓				
13. Kemampuan dosen dalam memberikan motivasi /membangkitkan minat belajar	✓				
C. Ketersediaan Sarana					
14. Materi pembelajaran (diktat/handout/file ppt) tersedia	✓				
15. Buku referensi (textbook) tersedia		✓			

Saran-saran, lihat halaman sebaliknya !

Gambar 1. Sample Kuisisioner Mahasiswa

Berdasarkan Gambar 1, dapat dilihat, mahasiswa akan menilai seorang dosen untuk matakuliah tertentu dan kelas tertentu. Kriteria yang dinilai oleh mahasiswa meliputi kriteria proses belajar mengajar, kriteria kompetensi dosen, dan kriteria ketersediaan sarana dengan jumlah sub kriteria sebanyak 15. Semua mata kuliah yang diambil akan dinilai. Mahasiswa wajib mengisi kuisisioner dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu kolom SB (Sangat baik = 5), B (Baik = 4), C (Cukup = 3), KB (Kurang Baik = 2), SKB (Sangat Kurang Baik = 1). Setelah mahasiswa mengisi, nilai evaluasi dari mahasiswa akan dihitung secara keseluruhan, dirata-rata dan dipisahkan per dosen. Jumlah dosen di STMIK AKAKOM yang dievaluasi sebanyak 67 dosen. Selain mahasiswa, penilaian dosen juga dilakukan oleh TPMP, dimana TPMP akan mengisi borang evaluasi seperti Gambar 2.

	Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer AKAKOM YOGYAKARTA			
	BORANG			
	REKAPITULASI KELENGKAPAN ADMINISTRASI			
	No. Dokumen BO-EVA-AKD-02	Tanggal Terbit 31 Okt 2011	Revisi 0	Halaman 1 dari 2

Tahun Akademik : 2019/2020
 Semester : Genap

NO	Dosen	Kelengkapan administrasi	
		Kelas	Laboratorium
1	Adiyuda Prayitna, S.T., M.T	100%	90%
2	Ariesta Damayanti, S.Kom., M.Cs	100%	80%
3	Agung Budi Prasetyo, S.Kom., M.Kom	100%	100%
4	Adi Kusjani, S.T., M.Eng	90%	90%
5	Andhina Ika Sunardi, S.Pd	100%	100%
6	Achmad Syukron Jazuli, S.H.I., LL.M	92.8%	95%
7	Ahmad Syaifudin, S.Ag., M.S.I	100%	90%
8	Agustinus Agus Susanto, S.Sos., M.Miss	85.7%	90%
9	Ahmad Abdul Rohman, S.Fil.I., M.Hum	100%	100%
10	Cuk Subiyantoro, S.Kom., M.Kom	100%	95%
11	Dison Librado, S.E., M.Kom	98.8%	90%
12	Nafisatul Lutfi, S.S., M.A	100%	90%
13	Ir. M. Guntara, M.T	90.43%	100%
14	Merarinta Ginting, S.T., M.Eng	89.25%	

Gambar 2. Sample Borang evaluasi dosen

Berdasarkan Gambar 2, dapat dilihat nilai hasil evaluasi oleh TPMP, nilai yang diperoleh setiap dosen berupa prosentase. Karena sasaran mutu berupa nilai dengan range 1-5, maka nilai prosentase ini perlu dirubah terlebih dahulu menggunakan range nilai 1-5 dengan rincian :

0% – 20% = 1

21% – 40% = 2

41% – 60% = 3

61% – 80% = 4

81% – 100% = 5

Hasil penilaian dari TPMP digunakan sebagai nilai untuk kriteria kelengkapan administrasi untuk dua sub kriteria yaitu ketertiban pengisian dokumen perkuliahan dikelas dan ketertiban pengisian dokumen perkuliahan di laboratorium. Sehingga total sub kriteria/indikator yang digunakan dalam penelitian sebanyak 17 sub kriteria seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Indikator Penilaian Dosen

Kriteria	Sub Kriteria	Kode
Proses belajar mengajar (PBM)	Rencana materi dan tujuan mata kuliah di berikan di awal perkuliahan	K1
	Dosen datang tepat waktu dan mengajar sesuai waktu yang terjadwal	K2
	Memberikan kuliah sesuai dengan silabus	K3
	Diadakan latihan/ diskusi/ tanya jawab	K4
	Memberikan kuis/tugas/pekerjaan rumah yang cukup	K5
	Kesesuaian evaluasi dengan materi yang diajarkan	K6
	Pembahasan soal-soal	K7
	Pemanfaatan media dan teknologi pembelajaran	K8
	Transparansi/keterbukaan dalam penilaian	K9
Kompetensi dosen	Kemampuan dosen dalam menjelaskan materi perkuliahan	K10
	Penguasaan materi, wawasan dan implementasi pada mata kuliah yang di ajarkan	K11
	Kemampuan dosen dalam berkomunikasi dengan mahasiswa	K12
	Kemampuan dosen dalam memberikan motivasi/membangkitkan minat belajar	K13
Ketersediaan sarana	Materi pembelajaran tersedia	K14
	Buku referensi tersedia	K15
Kelengkapan administrasi	Ketertiban pengisian dokumen perkuliahan dikelas	K16
	Ketertiban pengisian dokumen perkuliahan dilaboratorium	K17

Pada Tabel 1, setiap sub kriteria diberikan kode untuk mempermudah proses penelitian dimulai dari kode K1 sampai K17. Sasaran mutu institusi STMIK AKAKOM yang digunakan untuk target penilaian, dibuat oleh pihak pimpinan beserta unit-unit terkait. Sasaran mutu ini dipakai sebagai target kinerja yang harus dipenuhi oleh setiap dosen. Sasaran mutu dibuat selama 5 tahun. Data sasaran mutu yang digunakan diambil untuk tahun akademik 2019/2020 dengan nilai yang dapat dilihat pada Tabel 2. Target ini diperlukan karena salah satu tahapan dari

perhitungan gap analysis adalah membandingkan nilai yang diperoleh saat evaluasi dengan standar yang seharusnya dipenuhi oleh dosen yang dalam hal ini disebut target.

Tabel 2. Tabel target sasaran mutu

Kriteria	Sub Kriteria	Target
Proses belajar mengajar (PBM)	Rencana materi dan tujuan mata kuliah di berikan di awal perkuliahan	5
	Dosen datang tepat waktu dan mengajar sesuai waktu yang terjadwal	4
	Memberikan kuliah sesuai dengan silabus	4
	Diadakan latihan/ diskusi/ tanya jawab	4
	Memberikan kuis/tugas/pekerjaan rumah yang cukup	4
	Kesesuaian evaluasi dengan materi yang diajarkan	3
	Pembahasan soal-soal	3
	Pemanfaatan media dan teknologi pembelajaran	3
	Transparansi/keterbukaan dalam penilaian	4
	Kompetensi dosen	Kemampuan dosen dalam menjelaskan materi perkuliahan
Penguasaan materi, wawasan dan implementasi pada mata kuliah yang di ajarkan		4
Kemampuan dosen dalam berkomunikasi dengan mahasiswa		4
Kemampuan dosen dalam memberikan motivasi/membangkitkan minat belajar		3
Ketersediaan sarana	Materi pembelajaran tersedia	4
	Buku referensi tersedia	3
Kelengkapan administrasi	Ketertiban pengisian dokumen perkuliahan dikelas	3
	Ketertiban pengisian dokumen perkuliahan dilaboratorium	2

Metode Gap Analysis

Langkah-langkah Gap Analysis dapat dilihat sebagai berikut :

1) Perhitungan nilai gap

Perhitungan nilai gap dilakukan untuk melihat perbedaan nilai hasil evaluasi dengan nilai target yang sudah ditentukan. Rumus pemetaan gap dapat dilihat pada (1).

Gap = profil kriteria – profil target (1)

Profil kriteria merupakan nilai kriteria masing-masing dosen yang sudah diperoleh dari hasil evaluasi, sedangkan profil target merupakan nilai target yang ada di sasaran mutu STMIK AKAKOM. Setelah diperoleh nilai gap dari masing-masing dosen, selanjutnya dilakukan pembobotan nilai berdasarkan nilai gap dengan mengacu pada Tabel 3.

Tabel 3. Bobot Nilai Gap

Gap	Bobot nilai	Keterangan
0	5	Tidak ada selisih
1	4.5	Kelebihan 1 tingkat
-1	4	Kekurangan 1 tingkat
2	3.5	Kelebihan 2 tingkat
-2	3	Kekurangan 2 tingkat
3	2.5	Kelebihan 3 tingkat
-3	2	Kekurangan 3 tingkat
4	1.5	Kelebihan 4 tingkat
-4	1	Kekurangan 4 tingkat

2) Perhitungan *core factor* dan *secondary factor*

Penentuan *core factor* (sub kriteria penting) dan *secondary factor* (sub kriteria pendukung) dilakukan oleh pihak sekolah tinggi yang dalam hal ini adalah wakil ketua 1 bidang akademik. Masing-masing kriteria memiliki *core factor* dan *secondary factor*.

a) Perhitungan *core factor*

Perhitungan *core factor* dapat dilihat pada persamaan (2).

$$NCF = \frac{\sum NC(X_1, X_2, \dots, X_n)}{\sum IC} \quad (2)$$

Keterangan :

NCF : rata-rata nilai *core factor*

$\sum NC (X_1, X_2, \dots, X_n)$: jumlah total nilai *core factor* (kompetensi ke-1, ke-2 sampai ke-n)

$\sum IC$: jumlah item *core factor*

b) Perhitungan *secondary factor*

Perhitungan *secondary factor* dapat dilihat pada persamaan (3)

$$NSF = \frac{\sum NS(X_1, X_2, \dots, X_n)}{\sum IS} \quad (3)$$

Keterangan :

NSF : rata-rata nilai *secondary factor*

$\sum NS(X_1, X_2, \dots, X_n)$: jumlah total nilai *secondary factor* (kompetensi ke-1, ke-2 sampai ke-n)

$\sum IS$: jumlah item *secondary factor*

3) Perhitungan nilai total

Prosentase core factor dan secondary factor ditentukan oleh wakil ketua 1 bidang akademik. Rumus perhitungan nilai total dapat dilihat pada persamaan (4)

$$(X)\% . NCF(X_1, \dots, X_n) + (X)\% . NSF(X_1, \dots, X_n) = N(X_1, \dots, X_n) \quad (4)$$

Keterangan :

$NCF(X_1, \dots, X_n)$: nilai rata-rata core factor

$NSF(X_1, \dots, X_n)$: nilai rata-rata secondary factor

$N(X_1, \dots, X_n)$: nilai total d

'ari kompetensi

(X)% : nilai prosentase yang diinputkan

4) Perhitungan penentuan *ranking*

Hasil akhir dari proses *gap analysis* yaitu *ranking* dari masing-masing dosen yang dinilai. Prosentase ditentukan oleh wakil ketua 1. Rumus perhitungan penentuan ranking dapat dilihat pada persamaan (5)

$$Ranking = (X)\% . NX_1 + (X)\% . NX_2 + \dots + (X)\% . NX_n \quad (5)$$

Keterangan :

NX_1 : nilai total aspek ke 1

NX_2 : nilai total aspek ke 2

NX_n : nilai total aspek ke n

(X)% : nilai prosentase yang diinputkan

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dimulai dengan mengumpulkan data, melakukan pre processing data, dilanjutkan dengan implementasi metode *gap analysis* serta evaluasi. Implementasi metode dilakukan secara bertahap mulai dari menghitung nilai gap, menghitung nilai bobot dari hasil nilai gap, menentukan serta menghitung nilai core factor dan secondary factor, menghitung nilai akhir dan yang terakhir menentukan ranking dosen.

Hasil perhitungan Gap

Data yang diperoleh selanjutnya dibandingkan dengan nilai target yang ada di sasaran mutu. Hasil perhitungan gap kriteria proses belajar mengajar dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. GAP PBM

Dosen	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9
D1	3	4	3	4	4	4	4	3	4
D2	4	5	4	4	4	4	4	4	4
D3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
D4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
...
D67	4	3	4	4	4	4	4	4	4
Profil Target	5	4	4	4	4	3	3	3	4
D1	-2	0	-1	0	0	1	1	0	0
D2	-1	1	0	0	0	1	1	1	0
D3	-1	0	0	1	0	1	1	1	0
D4	-1	0	0	0	0	1	1	1	0
D5	-1	0	-1	0	0	1	1	1	0
...
D67	-1	-1	0	0	0	1	1	1	0
BOBOT NILAI GAP									
D1	3	5	4	5	5	4.5	4.5	5	5
D2	4	4.5	5	5	5	4.5	4.5	4.5	5
D3	4	5	5	4.5	5	4.5	4.5	4.5	5
D4	4	5	5	5	5	4.5	4.5	4.5	5
D5	4	5	4	5	5	4.5	4.5	4.5	5
...
D67	4	4	5	5	5	4.5	4.5	4.5	5

Hasil perhitungan gap kriteria kompetensi dosen dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Gap Kompetensi Dosen

Dosen	K10	K11	K12	K13
D1	4	3	4	4
D2	4	5	5	4
D3	4	5	4	4
D4	4	4	4	4
D5	3	4	4	4
...
D67	4	4	4	4
Profil Dosen	4	4	4	3
D1	0	-1	0	1
D2	0	1	1	1
D3	0	1	0	1
D4	0	0	0	1
D5	-1	0	0	1
...
D67	0	0	0	1
BOBOT NILAI GAP				
D1	5	4	5	4.5
D2	5	4.5	4.5	4.5
D3	5	4.5	5	4.5
D4	5	5	5	4.5
D5	4	5	5	4.5
...
D67	5	5	5	4.5

Hasil perhitungan gap kriteria ketersediaan sarana pembelajaran dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Gap ketersediaan sarana

Dosen	K14	K15
D1	3	4
D2	5	4
D3	4	4
D4	4	4
D5	4	3
...
D67	4	4
Profil Dosen	4	3
D1	-1	1
D2	1	1
D3	0	1
D4	0	1
D5	0	0
...
D67	0	1
BOBOT NILAI GAP		
D1	4	4.5
D2	4.5	4.5
D3	5	4.5
D4	5	4.5
D5	5	5
...
D67	5	4.5

Hasil perhitungan gap kriteria kelengkapan administrasi pembelajaran dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Gap Kelengkapan Administrasi

Dosen	K16	K17
D1	4	4
D2	3	4
D3	3	4
D4	4	4
D5	3	5
...
D67	5	5
Profil Target	3	2
D1	1	2
D2	0	2
D3	0	2
D4	1	2

D5	0	3
...
D67	2	3
BOBOT NILAI GAP		
D1	4.5	3.5
D2	5	3.5
D3	5	3.5
D4	4.5	3.5
D5	5	2.5
...
D67	3.5	2.5

Setelah bobot nilai dihitung, selanjutnya menghitung nilai core factor dan secondary factor. Wakil ketua 1 menetapkan sub kriteria yang termasuk core factor dan sub kriteria yang termasuk secondary factor. Pada kriteria PBM, sub kriteria yang termasuk core factor adalah K1, K2, K3, K4, K5, K9 dan yang termasuk secondary factor adalah K6, K7 dan K8. Kriteria kompetensi dosen, sub kriteria yang termasuk core factor adalah K10, K11, K12 dan yang termasuk secondary factor adalah K14. Kriteria ketersediaan sarana, sub kriteria yang termasuk core factor adalah K15 dan yang termasuk secondary factor adalah K16. Kriteria kelengkapan administrasi, sub kriteria yang termasuk core factor adalah K17 dan yang termasuk secondary factor adalah K18. Hasil perhitungan core factor, secondary factor dan nilai akhir untuk kriteria PBM dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. CF, SF, Nilai Akhir Pbm

Dosen	CF	SF	NI
D1	4.50	4.67	4.57
D2	4.75	4.50	4.65
D3	4.75	4.50	4.65
D4	4.83	4.50	4.70
D5	4.67	4.50	4.60
...
D67	4.67	4.50	4.60

Hasil perhitungan core factor, secondary factor dan nilai akhir untuk kriteria kompetensi dosen dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. CF, SF, Nilai Akhir Kompetensi

Dosen	CF	SF	NI
D1	4.67	4.50	4.6
D2	4.67	4.50	4.6
D3	4.83	4.50	4.7
D4	5.00	4.50	4.8
D5	4.67	4.50	4.6
...
D67	5.00	4.50	4.8

Hasil perhitungan core factor, secondary factor dan nilai akhir untuk kriteria ketersediaan sarana dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. CF, SF, Nilai Akhir Sarana

Dosen	CF	SF	NI
D1	4	4.5	4.2
D2	4.5	4.5	4.5
D3	5	4.5	4.8
D4	5	4.5	4.8
D5	5	5	5
...
D67	5	4.5	4.8

Hasil perhitungan core factor, secondary factor dan nilai akhir untuk kriteria kelengkapan administrasi dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. CF, SF, Nilai Akhir Administrasi

Dosen	CF	SF	NI
D1	4.5	3.5	4.1
D2	5	3.5	4.4
D3	5	3.5	4.4
D4	4.5	3.5	4.1
D5	5	2.5	4
...
D67	3.5	2.5	3.1

Hasil penentuan ranking dosen

Langkah terakhir dari metode gap analysis ini adalah menentukan ranking dosen. Ranking dosen ditentukan berdasarkan urutan nilai hasil yang tertinggi. Hasil ranking diperoleh dengan menentukan prosentase masing-masing kriteria. Kriteria PBM dengan nilai prosentase 35%, kriteria kompetensi dosen dengan nilai prosentase 30%, kriteria ketersediaan sarana dengan nilai prosentase 20%, kriteria kelengkapan administrasi dengan nilai prosentase 15%. Hasil ranking dosen dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Hasil Ranking

Dosen	Nama Dosen	Hasil	Ranking
D37	I Made Worda Negara, Drs., M.Pd.H.	4.720	1
D14	Basuki Heri Winarno, S.Pd., M.Kom.	4.713	2
D17	Cuk Subiyantoro, S.Kom., M.Kom.	4.700	3
D66	Yosef Murya Kusuma Ardhana, S.T., M.Kom.	4.700	4
D18	Danny Kriestanto, S.Kom, M.Eng.	4.673	5
D64	Wagito, S.T., M.T.	4.670	6
D51	Robby Cokro Buwono, S.Kom., M.Kom.	4.660	7
D56	Sur Yanti, S.E., M.Sc.	4.660	8
D4	Adiyuda Prayitna, S.T, M.T.	4.645	9
D20	Deborah Kurniawati, S.Kom., M.Cs.	4.635	10
D54	Sudarmanto, Ir., M.T.	4.635	11
D3	Adi Kusjani, S.T., M.Eng.	4.613	12
D19	Dara Kusumawati, S.E., M.M.	4.611	13
D5	Agung Budi Prasetyo, S. Kom., M.Kom.	4.605	14
D22	Dison Librado, S.E.,M.Kom.	4.600	15
D28	Endang Wahyuningsih, S.Kom., M. Cs.	4.600	16
D29	Erna Hudianti P., S.Si, M.Si.	4.600	17
D58	Teguh Wiyono, Ir., M.M.	4.600	18
D13	Bambang P.D.P., Dr., S.E, Akt., S.Kom, MMSI.	4.595	19
D53	Siska Lidya Revianti, S.Pd., M.Hum.	4.595	20
D36	Hj. Hera Wasiaty, Ir., M.M.	4.583	21
D10	Andhina Ika Sunardi, M.Pd.	4.570	22
D12	Badiyanto, S.Kom., M.Kom.	4.570	23
D23	Domy Kristomo, S.T., M.Eng.	4.570	24
D33	Fx. Henry Nugroho, S.T., M.Cs.	4.570	25
D55	Sumiyatun, S.Kom., M.Cs.	4.570	26
D2	A. Joko Wicoyo, Dr. Drs., M.S.	4.568	27
D50	Rita Wulandari, S.E.	4.565	28
D8	Ahmad Saifudin, S. Ag., M.S.I.	4.565	29
D9	Al. Agus Subagyo, S.E., M.Si.	4.565	30
D35	Heru Agus Triyanto, S.E., M.M.	4.558	31
D11	Ariesta Damayanti, S.Kom., M.Cs.	4.553	32
D38	Ilham Rais Arvianto, S.Pd., M.Pd.	4.550	33
D45	Maria Mediatix Sebatubun, S.Kom., M.Eng.	4.550	34
D48	Pius Dian Widi Anggoro, S.Si, M.Cs	4.550	35
D59	Thomas Edyson Tarigan, S.Kom., M.Cs.	4.535	36
D61	Totok Budioko, S.T., M.T.	4.523	37
D21	Dini Fakta Sari, S.T., M.T.	4.518	38
D60	Tlau Sakti Santoso, S.S., M.Hum.	4.515	39
D26	Edy Prayitno, S.Kom., M.Eng.	4.510	40
D30	F. Wiwiek Nurwiyati, Dra., M.T.	4.510	41
D32	Femi Dwi Astuti, S.Kom., M.Cs.	4.510	42
D46	Merarinta Ginting, S.T., M.Eng.	4.510	43
D65	Y. Yohakim Marwanta, S. Kom., M.Cs.	4.510	44
D57	Syamsu Windarti, Dra. Hj., M.T., Apt.	4.485	45
D24	Edi Faizal, S.T., M.Cs.	4.480	46
D6	Agustinus Agus Susanto, S.Sos., M.Miss.	4.478	47
D62	Totok Suprawoto, Ir., M.M., M.T.	4.476	48
D67	Yudhi Kusnanto, S.T., M.T.	4.475	49
D41	L.N. Hamaningrum, S.Si, M.T.	4.473	50
D52	Sari Iswanti, S.Si., M.Kom.	4.468	51
D42	Luthfan Hadi Pramono, S.ST., M.T.	4.468	52
D25	Edi Iskandar, S.T., M.Cs.	4.463	53
D16	Cosmas Haryawan, S.TP., S. Kom., M.Cs.	4.445	54
D27	Emy Susanti, S. Kom., M.Cs.	4.440	55
D1	A. Budi Sugiharjo, S.E., M.M.	4.433	56
D44	M. Guntara, Ir., M.T.	4.430	57
D63	Tri Prabawa, Drs., M.Kom.	4.415	58
D47	Nafisatul Lutfi, S.S., M.A.	4.395	59
D49	Pulut Suryati, S.Kom., M.Cs.	4.390	60
D31	Febri Nova Lenti, S.Si., M.T.	4.377	61
D39	Indra Yatini Buryadi, S.Kom., M.Kom.	4.348	62
D15	Berta Bednar, Drs., M.T.	4.337	63
D43	M. Agung Nugroho, S.Kom., M.Kom.	4.330	64
D40	Indrianto Adiatmo, Pdt., Drs., Min	4.308	65
D7	Ahmad Abdur Rohman, S.Fil.I., M.Hum.	4.262	66

Dosen	Nama Dosen	Hasil	Ranking
D34	Hadiyono, Ir., M.M.	4.230	67

Berdasarkan Tabel 12, dapat dilihat hasil ranking dosen mulai dari ranking 1 sampai ranking 67. Dosen yang memperoleh nilai tertinggi yaitu dosen dengan Kode D37 dengan hasil ranking 4,720. Dperingkat kedua yaitu dosen dengan kode D14, dengan hasil ranking 4,713, peringkat ketiga diperoleh dosen dengan kode D17 dengan nilai ranking 4,700 dan peringkat terakhir yaitu dosen dengan kode D34 dengan nilai 4,230.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang sudah dijabarkan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Gap analysis dapat membantu membuat perbandingan pada dosen di STMIK AKAKOM. Dosen yang memperoleh nilai tertinggi yaitu dosen dengan Kode D37 dengan hasil ranking 4,720. Dperingkat kedua yaitu dosen dengan kode D14, dengan hasil ranking 4,713, peringkat ketiga diperoleh dosen dengan kode D17 dengan nilai ranking 4,700 dan peringkat terakhir yaitu dosen dengan kode D34 dengan nilai 4,230. Hasil ini dapat digunakan oleh pimpinan dalam mengambil keputusan dalam pemberian reward bagi dosen berprestasi dan memberi binaan terhadap dosen yang rankingnya rendah.

V. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Setyobudi, M.E., Rosidi, A., Sudharmawan. 2015. *Sistem Informasi Penilaian Kinerja Dosen Di AMIKOM Cipta Dharma Surakarta*. Jurnal Ilmiah DASI. Vol. 16 No. 4, 47 – 54.
- [2] Haryanti, T. 2018. *Penerapan Metode Profile Matching untuk Sistem Pendukung Keputusan Kandidat Karyawan Terbaik*. Jurnal & Penelitian Teknik Informatika. Vol. 3. No. 1 Oktober. pp.75-81
- [3] Multazam, M., Samsumar, L. D., Arwidiyarti, D. 2018. *Rancang Bangun Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Dosen Dalam Perkuliahan untuk Meningkatkan Kualitas Proses Pembelajaran*. Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi. Vol. 7. No. 2. Desember. pp. 74-87.
- [4] Jienardy C. 2017. *Gap Analisis Persepsi dan Ekspektasi Konsumen Terhadap Kualitas Layanan, Harga, Kualitas Produk Esus*. Jurnal manajemen dan start-up bisnis, Vol. 1, No. 6 Februari pp. 703-710.
- [5] Sunoto, A. 2018. *Analisis dan Desain Sistem Informasi Penilaian Kinerja Dosen Berdasarkan Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi (Studi Kasus STIKOM Dinamika Bangsa Jambi)*. Jurnal Ilmiah Media Sisfo, Vol. 12, No.1. April. Pp.966-985.
- [6] Panggabean, E. 2016. *Sistem pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Dosen Menggunakan Metode Fuzzy Simple Additive Weighting(FSAW)*. Jurnal Mantik Penusa. Vol. 19,.No. 1 Juni. ISSN : 2088-3943