

# APLIKASI MODEL *IMPORTANCE-PERFORMANCE ANALYSIS* (IPA) DALAM MENGUKUR GAP KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA; KASUS PADA SMP X DI BANDAR LAMPUNG

Septuri

Universitas Negeri Islam Raden Inten, Lampung, Indonesia

E-mail: [septuri@radenintan.ac.id](mailto:septuri@radenintan.ac.id)

Penulis untuk Korespondensi/E-mail: [septuri@radenintan.ac.id](mailto:septuri@radenintan.ac.id)

## Abstrak

Salah satu faktor pendukung keberhasilan sebuah organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis GAP kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang meliputi; soft skill, hard skill, social skill, dan mental skill. Model Importance-Performance Analysis (IPA) digunakan sebagai model analisis data. Penelitian melibatkan 17 tenaga pengajar yang dan 3 tenaga pendidikan yang ada di SMP X di Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat kemampuan antara ketiga indikator dilihat dari perbandingan nilai standat dan nilai eksisting. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan SDM khususnya pada bidang pendidikan di Indonesia.

**Kata Kunci** : Importance-Performance Analysis (IPA), Kompetensi, Sumber daya manusia (SDM)

## Abstract

*One of the factors supporting the success of an organization is Human Resources (HR). This study aims to analyze the GAP of Human Resources (HR) competencies which include; soft skills, hard skills, social skills, and mental skills. The Importance-Performance Analysis (IPA) model is used as a data analysis model. The study involved 17 teaching staff and 5 education staff at SMP X in Bekasi Regency. The results showed that there was still capability between the three indicators seen from the comparison of standard values and existing values. The research results are expected to be a reference for human resource development, especially in the field of education in Indonesia.*

**Keywords:** Importance-Performance Analysis (IPA), Competence, Human Resources (HR)

## I. PENDAHULUAN

Penilaian kompetensi harus rutin dilakukan dalam sebuah organisasi untuk memahami kondisi real organisasi tersebut. Salah satu faktor pendukung keberhasilan sebuah organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) (Ikhwan, 2017). Berbicara mengenai kompetensi SDM dalam arti sempit, tidaklah dapat dilepaskan dari persyaratan pekerjaan yang ada. Artinya, perusahaan haruslah mengetahui terlebih dahulu bagaimana pekerjaan itu harus dilaksanakan dan membutuhkan kompetensi apa dari para pelaksana (Lovelock dan Wright, 2005).

Kompetensi ini bisa meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku karyawan (Muharastri, 2008). Dalam arti luas, kompetensi ini akan terkait dengan strategi organisasi dan pengertian kompetensi ini dapat dipadukan dengan soft skill, hard skill, social skill, dan mental skill. Hardskill mencerminkan pengetahuan dan keterampilan fisik SDM, softskill menunjukkan intuisi, kepekaan SDM; social skill menunjukkan keterampilan dalam hubungan social SDM, mental skill menunjukkan ketahanan mental SDM (Ruhimat, 2008).

SMP X di Bandar Lampung merupakan salah satu SMP dengan jumlah siswa yang cukup banyak, berdasarkan data jumlah siswa aktif tahun 2020 adalah sebagai pada tabel 1 berikut,

Tabel 1. Jumlah siswa SMP X Bandar Lampung

Tahun	2018	2019	2020
Jumlah siswa	605	607	608

Sumber : Data Diolah Peneliti 2021

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa jumlah siswa dari tahun ketahun cenderung stabil.

Kualitas pendidikan pada SMP X Bandar Lampung sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kompetensi SDM sebagai pemberi jasa pendidikan. Dalam hal ini, SDM diklasifikasikan dalam dua jenis yaitu Tenaga Pengajar dan Tenaga Kependidikan. Jumlah Tenaga Pengajar dan Tenaga Kependidikan pada SMP X Bandar Lampung tahun 2021 adalah sebagaimana disebutkan pada tabel 2 berikut,

Tabel 2. Jumlah SDM SMP X Bandar Lampung tahun 2021

Tenaga Pengajar	Tenaga Kependidikan
17	5
Total 22 Orang	

Sumber : Data Diolah Peneliti 2021

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Kompetensi

Pengertian kompetensi secara umum adalah suatu keahlian yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang sudah diberikan. Beberapa ahli ada yang mengatakan bahwa pengertian kompetensi adalah suatu keahlian, sikap fundamental, pengetahuan, serta nilai yang dimiliki oleh individu yang terlihat dari bagaimana dirinya berpikir atau melakukan sesuatu secara konsisten. Artinya, kompetensi tidak melulu diartikan sebagai pengetahuan atau keahlian seseorang, tapi juga keinginan seseorang untuk mengerjakan apa yang diketahuinya, sehingga mampu memberikan manfaat.

Kompetensi mempunyai peranan yang sangat penting di dalam dunia kerja. Hal tersebut dikarenakan kompetensi selalu berbanding lurus

dengan perkembangan suatu perusahaan. Jadi, semakin tinggi nilai kompetensi yang dimiliki perusahaan, maka akan semakin tinggi pula perkembangan perusahaan agar mampu mencapai tujuan utamanya. Kompetensi juga bisa membantu perusahaan dalam mengetahui sejauh mana karyawan tersebut mampu memberikan yang terbaik sesuai dengan visi dan misi perusahaan

Kompetensi terbagi menjadi lima jenis, yaitu:

1. Kompetensi Intelektual, adalah seperangkat pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya.
2. Kompetensi Fisik, adalah kemampuan fisik seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugasnya.
3. Kompetensi Pribadi, adalah seperangkat perilaku yang erat kaitannya dengan keahlian seseorang dalam memahami, mewujudkan, identitas dan transformasi diri.
4. Kompetensi Sosial, adalah seperangkat perilaku khusus yang menjadi acuan dasar pemahaman diri sebagai bagian dari kehidupan sosial.
5. Kompetensi Spiritual, adalah kemampuan seseorang dalam memah

Kompetensi yang dimiliki oleh setiap orang memiliki peranan yang penting terhadap efektivitas pelaksanaan berbagai tugas pekerjaan. Saat ini sudah banyak perusahaan besar yang memanfaatkan kompetensi sebagai suatu dasar kriteria dalam merekrut tenaga kerja. Ada beberapa manfaat merekrut kerja dengan berdasarkan kompetensi,yaitu:

1. Memperjelas suatu standar kerja dan juga impian yang ingin diraih oleh perusahaan.
2. Untuk menyeleksi tenaga kerja yang potensial.
3. Memaksimalkan produktivitas perusahaan.
4. Mengembangkan sistem remunerasi.
5. Untuk membantu adaptasi perusahaan atas perubahan yang terjadi.
6. Menyeimbangkan perilaku kerja dengan kaidah yang terdapat di dalam perusahaan

Organisasi juga harus turut membantu meningkatkan kompetensi kerja karyawannya karena hal tersebut saling mempengaruhi antara karyawan dan perusahaan. Terdapat berbagai macam kegiatan untuk bisa meningkatkan kompetensi karyawan, diantaranya adalah;

1. Pelatihan *Skill* Secara Profesional Program pelatihan kerja adalah suatu agenda penting yang harus diadakan oleh perusahaan agar bisa meningkatkan kompetensi kerja karyawannya. Program pelatihan kerja juga dilakukan untuk bisa mempertahankan sekaligus meningkatkan produktivitas serta performa perusahaan.

2. *Job Enrichment*. *Job enrichment* adalah suatu kegiatan memberikan jobdesk dan tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan. Peningkatan *jobdesk* ini bisa berbentuk kompleksitas sistem atau kuantitas dari jobdesk itu sendiri. Didalamnya, karyawan akan merasa tertantang untuk bisa melakukan berbagai tugas dan tanggung jawab yang baru, sehingga kompetensi mereka pun akan meningkat secara otomatis.
3. *Studi Banding*. *Studi banding* adalah aktivitas yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk bisa meningkatkan pengetahuan dalam penerapannya di perusahaan agar penerapan tersebut bisa dilakukan dengan baik dan kompetensi karyawan bisa meningkat. *Studi banding* ini biasa dilakukan perusahaan yang bergerak dengan bidang industri yang sejenis ataupun dengan kompetitornya. Selain itu, *studi banding* juga akan memotivasi karyawan agar bisa lebih inovatif dan lebih kreatif lagi dalam bekerja. Nantinya, kompetensi karyawan akan berkembang secara otomatis karena adanya motivasi tersebut.
4. *Promosi Jabatan*. *Promosi Jabatan* adalah pemindahan tugas dari suatu jabatan ke jabatan lain yang tingkatannya lebih tinggi dengan penghasilan, tunjangan, tanggung jawab, jobdesk, dan potensi yang lebih besar lagi untuk bisa meningkatkan karirnya. Sekumpulan tugas baru yang diberikan oleh karyawan nantinya akan memotivasi mereka untuk bisa bekerja lebih rajin daripada biasanya.
5. *Rotasi Kerja*. *Rutinitas kerja* yang itu-itu saja tentunya akan membuat karyawan menjadi cepat bosan dan jenuh, sehingga akan menurunkan produktivitasnya. Hal tersebut pun akan menurunkan kompetensi karyawan. Untuk itu diperlukanlah rotasi kerja. Rotasi kerja adalah pemindahan karyawan dari cabang atau tempat lain sesuai dengan jobdesk dan divisi yang sama dengan yang sebelumnya. Nantinya, karyawan akan memiliki rutinitas baru yang tentunya tidak membosankan, sehingga akan mendorong mereka untuk bisa bekerja lebih efektif dan lebih efisien lagi.
6. *Membangun Team Work*. Dalam suatu perusahaan pastinya akan terdiri dari berbagai macam latar belakang individu yang berbeda. Walaupun begitu, membangun *team work* sangat diperlukan guna memudahkan dan mempercepat perusahaan dalam merealisasikan tujuannya. Kerjasama yang dilakukan oleh masing-masing individu dalam suatu *team work* yang baik akan menciptakan solusi yang lebih cepat dan juga tepat dalam menghadapi tantangan perusahaan.
7. *Menciptakan Lingkungan Kerja yang Menyenangkan*. Lingkungan kerja yang menyenangkan bisa diraih dalam berbagai cara, seperti penataan fasilitas yang cukup yang diperlukan oleh karyawan, atau membangun suasana kerja yang harmonis antar sesama karyawan. Fasilitas yang memudahkan karyawan akan membuat mereka bisa bekerja lebih fokus. Sementara itu, suasana kerja yang harmonis antar tiap karyawan akan membuat karyawan menjadi lebih betah dan akan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan. Gabungan dari cara ini bisa membuat lingkungan kerja yang lebih menyenangkan untuk karyawan.
8. *Melakukan Kegiatan di Luar Rutinitas*. Kegiatan diluar rutinitas kerja ini bisa berbentuk makan bersama atau rekreasi apapun. Walaupun tidak sering dilakukan, namun ini adalah cara yang baik untuk membuat karyawan menjadi betah di lingkungan kerjanya. Saat mereka lebih betah, maka mereka pun akan lebih terdorong untuk meningkatkan kompetensi kerjanya secara otomatis.
9. *Personal Development*. Kepribadian individu adalah suatu hal yang tidak mungkin bisa dipisahkan oleh setiap orang. Untuk itu, tim HRD harus bisa menciptakan suatu kegiatan yang mampu membangun kepribadian personal setiap karyawan dengan baik. Kepribadian yang baik tersebut akan membuat relasi kerja antar setiap karyawan menjadi semakin kompak.

### **Empirisme Pengembangan SDM di Sekolah**

Sekolah sebagai salah satu tempat bagi masyarakat dan khususnya siswa dalam menimba ilmu, harus mampu memberikan pendidikan yang terbaik. Salah satunya adalah dengan meyakinkan bahwa proses belajar mengajar harus berjalan dengan optimal. Untuk mengukur optimalisasi kegiatan belajar mengajar maka kompetensi SDM harus ditingkatkan.

Sebagai salah satu usaha dalam meningkatkan kompetensi SDM maka perlu membuat sebuah perencanaan SDM yang komperhensif, dan sebagai langkah pertama adalah membuat analisis GAP kompetensi SDM yang ada pada SMP X Bandar Lampung. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti bertujuan untuk membuat analisis untuk mengukur GAP Kompetensi Sumber Daya Manusia; Kasus Pada SMP X di

Bandar Lampung dengan model Importance-Performance Analysis (IPA).

### III. METODOLOGI

Dalam penelitian ini, untuk pengumpulan data dilakukan survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian yang disebarkan kepada 17 tenaga pengajar yang dan 3 tenaga pendidikan yang ada di SMP X di Bandar Lampung. Analisis GAP kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang meliputi; soft skill, hard skill, social skill, dan mental skill. Model Importance-Performance Analysis (IPA) digunakan sebagai model analisis data. Dalam kuesioner terdapat lima skala ukur, yaitu sangat penting dengan nilai 5, penting dengan nilai 4, cukup dengan nilai 3, kurang penting dengan nilai 2, sangat tidak penting dengan nilai 1. Indikator *Soft skill* merujuk kepada indikator seperti kreativitas, sensitifitas, intuisi. Indikator *hard skill* dapat dinilai dari *technical test* atau *practical test*. Social skill dilihat dari kemampuan bergilir atau berbagi, kemampuan menghargai atau menghormati, kemampuan membantu atau menolong, kemampuan mengikuti petunjuk, kemampuan mengontrol emosi, kemampuan menyampaikan pendapat, dan kemampuan menerima pendapat. Dan mental skill terdiri dari kemampuan mengontrol emosi, bebas dari *mental illness*

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada pengolahan data hasil penelitian tahap pertama menguji hasil dari kuesioner tersebut dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Sebuah instrumen kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh  $\geq 0.6$  dan berdasarkan hal tersebut, hasil penelitian menunjukkan instrumen penelitian valid dan reliable.

Tahapan selanjutnya dilakukan perhitungan dengan menggunakan metode *Importance Performance Analysis* (IPA) untuk mengukur GAP kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Pada SMP X di Bandar Lampung. Tahap pertama yang dilakukan dalam

perhitungan metode IPA yaitu dengan menentukan total skor masing-masing instrumen kuesioner. Pada metode IPA diperoleh berdasarkan hasil penilaian tingkat kepentingan dan kinerja, dan didapat tingkat kesesuaian dari seluruh atribut yang ada. Dan langkah berikutnya adalah pengisian skor untuk variabel X sebagai sumbu mendatar dan variabel Y untuk sumbu tegak dengan menghitung rata-rata dari masing-masing penerbit dan untuk setiap atribut yang mempengaruhi kepuasan pengguna dan disederhanakan.

Perhitungan rata-rata dari penilaian persepsi dan harapan kompetensi SDM memiliki rata-rata skor persepsi lebih kecil daripada rata-rata skor harapan. Terdapat 1 atribut yang memiliki nilai gap positif atau melebihi harapan, dari atribut yang ada seperti soft skill antara -0,21 sampai dengan -1,25 dan dengan nilai rata-rata adalah -0,62. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum pengguna yang menjadi SDM pada SMP X Bandar Lampung belum cukup kompeten. Hasil analisis IPA dalam kuadran cartisius terdiri dari 4 kuadran, dan hasil masing-masing kuadran adalah sebagai berikut;

1. Kuadran I merupakan kuadran yang memiliki tingkat kepuasan yang masih sangat rendah sehingga menjadi prioritas utama untuk dilakukan perbaikan. Keempat atribut yang masuk dalam kuadran I, sesuai urutan tingkat prioritasnya adalah sebagai berikut : kreativitas, sensitifitas, *technical test*, kemampuan bergilir atau berbagi, kemampuan menghargai.
2. Kuadran II menunjukkan atribut yang mempengaruhi kompetensi SDM dan perlu dipertahankan. Hasil pengujian yang didapat belum memuaskan karena tingkat pelaksanaannya telah sesuai dan hampir memenuhi harapan. Atribut yang termasuk didalam kuadran B antara lain: intuisi, kemampuan membantu atau menolong, kemampuan mengikuti petunjuk.
3. Pada kuadran III merupakan kuadran yang dianggap kurang penting oleh pengguna dengan pelaksanaan yang cenderung apa adanya, sehingga dirasa kurang memuaskan bagi pengguna. Dalam kuadran ini juga dapat

dilakukan perbaikan namun dengan prioritas rendah dengan atribut kemampuan mengontrol emosi, kemampuan menyampaikan pendapat

4. Kuadran IV ini menunjukkan adanya kinerja yang berlebihan oleh pengelola layanan, sedangkan persepsi pengguna atribut tersebut kurang penting dan perlu mengurangi tingkat pelaksanaannya dan sumber daya yang digunakan pada faktor ini dapat dialokasikan pada faktor yang menjadi perhatian atau prioritas utama. Berikut ini atribut yang termasuk dalam kuadran IV; kemampuan menerima pendapat. kemampuan mengontrol emosi, bebas dari mental illness

## **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kompetensi SDM pada SMP X Bandar Lampung belum maksimal dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan. Tidak terpenuhinya kebutuhan dan keinginan ditunjukkan oleh beberapa atribut yang masuk ke dalam kuadran I pada diagram kartesius, yaitu kreativitas, sensitifitas, technical test, kemampuan bergilir atau berbagi, kemampuan menghargai. Sehingga dalam perkembangannya perlu pelatihan dan workshop terkait pengembangan SDM di SMP X Bandar Lampung.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ikhwan. Strategi Sukses Dalam Marketing. 2017 Enigma. Yogyakarta.
- Lovelock dan Wright. Panduan Riset Perilaku Konsumen. 2005.PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Y. Muharastri. Analisis Kepuasan Konsumen Susu UHT Merek Real Good di Kota Bogor. 2008. Skripsi. Fakultas Teknologi Pertanian. Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- D. Ruhimat. Kepuasan Pelanggan. 2008. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.