

**PENYUSUNAN *HUMAN ASSET VALUE (HAV) MATRIX*
MELALUI PENDEKATAN *ANALYTIC HIERARCHY PROCESS*
LINGKUP PEMERINTAH KABUPATEN SIDOARJO**

TESIS

Diajukan Sebagai Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Magister Psikologi Profesi
Mayoring Psikologi Industri & Organisasi



Diajukan Oleh:

SOEPRAPTO

NIM. 111914153031

**Program Studi Magister Psikologi Profesi
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
Surabaya
2022**

**PENYUSUNAN *TALENT MANAGEMENT SYSTEM*
MELALUI PENDEKATAN *ANALYTIC HIERARCHY PROCESS*
LINGKUP PEMERINTAH KABUPATEN SIDOARJO**

TESIS

Diajukan Sebagai Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Magister Psikologi Profesi
Mayoring Psikologi Industri & Organisasi

Diajukan Oleh:

**SOEPRAPTO
NIM. 111914153031**

**Program Studi Magister Psikologi Profesi
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
Surabaya
2022**



LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam Tesis yang saya peroleh dari hasil karya orang lain, telah saya tuliskan sumbernya dengan jelas sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiasi dalam Tesis saya, maka saya bersedia untuk menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang telah saya sandang, beserta dengan segala konsekuensinya, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surabaya, 1 Juli 2022



Socprapto
NIM. 111914153031



HALAMAN PERSETUJUAN

Tesis ini telah disetujui untuk diujikan
pada Sidang Ujian Tesis

Surabaya, 1 Desember 2021

Dosen Pembimbing II,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dewi Syarifah'.

Dewi Syarifah, S.Psi., M.Psi., Psikolog.
NIP. 198009292009122001

Dosen Pembimbing I,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dr. Fajrianthi'.

Dr. Fajrianthi, M.Psi., Psikolog.
NIP. 196803081998022001

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji

Pada tanggal

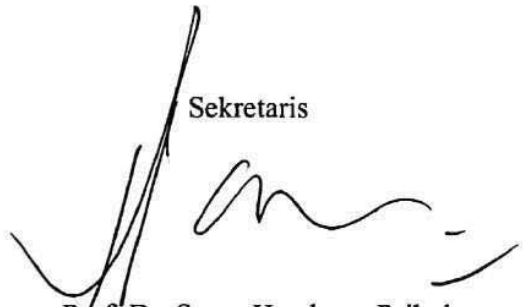
1 Juli 2021

Ketua



Prof. Dr. Fendy Suhariadi, M.T., Psikolog
NIP. 196601171990021001

Sekretaris



Prof. Dr. Seger Handoyo, Psikolog
NIP. 196702161991031001

Anggota



Prof. Dr. Cholicul Hadi, Msi., Psikolog
NIP. 196403231989031002

Pembimbing Utama



Dr. Fajrianthi, M.Psi., Psikolog
NIP. 196803081998022001

Pembimbing Kedua



Dewi Syarifah, M.Psi., Psikolog
NIP. 198009292009122001

HALAMAN MOTTO

*Karena TUHANlah yang memberikan hikmat,
dari mulut-Nya datang pengetahuan dan kepandaian
(Amsal 2 : 6)*

Ia membuat segala sesuatu indah pada waktunya,
Bahkan Ia memberikan kekekalan dalam hati
(Pengkhotbah 3 : 11a)

***“Ketika kamu berilmu,
Janganlah menjadi Tuhan untuk orang lain”
Ino Yuwono***

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya ini dengan segala ketulusan hati kepada....

Tuhan Yesus

Tuhan, Penolong, & Sumber Kekuatan

Orang Tua terkasih

(Drs. Paulus Semen & Ludia Limbong)

Atas segala bimbingan dalam hidup, dan cinta kasih yang tak terbatas

Kakak & Adik

(Juwita, S.T., Bunganlayuk, S.KM., & Agustinus, S.KM.)

Atas segala doa, dukungan dan kekompakannya

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi Tuhan Yesus Kristus karena hanya oleh anugerah, penyertaan, dan kasih setia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul “Penyusunan *Human Asset Value (HAV) Matrix* Melalui Pendekatan *Analytic Hierarchy Process* Lingkup Pemerintah Kabupaten Sidoarjo”.

Melalui kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada kedua orang tua (Drs. Paulus Semen & Ludia Limbong) yang telah mendidik dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang. Teristimewa kepada ibu Dr. Fajrianthi, M.Psi., Psikolog., selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa memberikan nasehat, motivasi, dan ilmu kepada penulis dari awal hingga akhir proses penyusunan Tesis ini. Kepada ibu Dewi Syarifah, M.Psi., Psikolog., selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu dan dukungan kepada penulis dalam penyelesaian Tesis ini. Ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya penulis haturkan pula kepada pihak-pihak yang telah banyak berjasa dalam perjalanan akademik penulis, yaitu.

1. Prof. Dr. Suryanto, M.Si., Psikolog., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga;
2. Dr. Nur Ainy Fardana N., M.Si., Psikolog, selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik & Kemahasiswaan;

3. Dimas Aryo Wicaksono, S.Psi., M.Sc., selaku Wakil Dekan II Bidang Sumberdaya, Keuangan, & Sistem Informasi;
4. Endang Retno Surjaningrum, M.AppPsych., Ph.D., Psikolog, selaku Wakil Dekan III Bidang Riset, Publikasi, & Kerjasama;
5. Dr. Ike Herdiana, M.Psi., Psikolog, selain sebagai Dosen Wali juga selaku Koordinator Program Studi Magister Psikologi Profesi;
6. Prof. Dr. Fendy Suhariadi, M.T., Psikolog., Prof. Dr. Seger Handoyo, Psikolog, beserta Para Bapak – Ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Airlangga yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu;
7. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo beserta jajarannya, khususnya Bapak Zainul Arifin Umar, S.STP.,MA dan Ibu Ketut Desi Mayangsari, M.Psi.,Psikolog yang berkenan berbagi kisa, pengalaman, dan data yang dibutuhkan oleh penulis;
8. Bapak / Ibu Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) lingkup Pemerintah Kabupaten Sidoarjo, terima kasih atas waktu dan kesediaannya untuk berpartisipasi dalam penelitian penulis;
9. Seluruh Tenaga Pendidikan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga yang senantiasa membantu penulis dalam urusan administrasi selama masa studi penulis dari awal sampai akhir;
10. Kakak-kakak dan adik penulis, Juwita, S.T., Bunganlayuk, S.KM., Agustinus, S.KM., Surysa Pangkung, S.KM., & Yodan, S.T., yang telah memberikan doa, kasih sayang, semangat, dan motivasi kepada penulis dalam berbagai episode dalam hidup penulis.

11. Bapak A. Erwin Terwo, S.Sos.,M.Si., selaku Kepala Badan Penghubung Daerah Provinsi Sulawesi Selatan beserta jajarannya. Terkhusus untuk ibu Mirnawaty B. Hayade, S.Sos., dan keluarga besar Sub Bidang Penghubung Jawa Timur & Pengelolaan Asrama.
12. Rekan-rekan Magister Psikologi Profesi Mayoring Psikologi Industri & Organisasi angkatan 2019 (*crew 204*), terima kasih atas kekeluargaan yang ada selama ini. *See U on top guys;*
13. Ardi, mbak Mey, mbak Rosi, Rejaak, Alda, mas Hasan, terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan bantuannya selama penulis menjalani masa studi. *Keep in touch forever.*
14. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu atas segala perhatian dan dukungannya yang membantu kelancaran penulisan Tesis ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa mengaruniakan kasih, setia, dan berkat-Nya kepada kita semua. Akhir kata, penulis mengharapkan Tesis ini dapat memberikan manfaat sebesar-besarnya, baik bagi penulis maupun bagi pihak-pihak yang tertarik dalam isu-isu *Human Asset Value (HAV) Matrix*.

Surabaya, 1 Juli 2022

Soeprapto
NIM. 111914153031

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
 Bab I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Signifikansi Penelitian	11
1.3. Rumusan Masalah	13
1.4. Tujuan Penelitian	14
1.5. Manfaat Penelitian	14
 Bab II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. <i>Human Asset Value (HAV) Matrix</i>	15

2.1.1. Definisi <i>Human Asset Value</i> (HAV) <i>Matrix</i>	15
2.1.2. Parameter <i>Human Asset Value</i> (HAV) <i>Matrix</i>	16
2.2. <i>Assessment Center</i>	18
2.3. <i>Person/Environment Fit</i>	19
2.4. <i>Analytic Hierarchy Process</i> (AHP)	21
2.4.1. Definisi <i>Analytic Hierarchy Process</i> (AHP)	21
2.4.2. Tahapan <i>Analytic Hierarchy Process</i> (AHP)	22
2.5. Kerangka Berpikir	26

Bab III METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian	27
3.2. Identifikasi Variabel Penelitian	27
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian	29
3.3.1. Definisi Operasional <i>Analytic Hierarchy Process</i> (AHP)	29
3.3.2. Definisi Operasional <i>Human Asset Value</i> (HAV) <i>Matrix</i>	29
3.4. Metode Pengumpulan Data	30
3.5. Teknik Analisis Data	32
3.6. Prosedur Penelitian	34

Bab IV HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

4.1. Setting Penelitian	36
4.1.1. Persiapan Penelitian	36
4.1.2. Waktu dan Tempat Penelitian	36

4.1.3. Karakteristik <i>Subject Matter Expert</i> (SME)	37
4.2. Hasil Penelitian	38
4.2.1. Hasil Penelitian Aspek Potensi	38
4.2.2. Hasil Penelitian Aspek Kompetensi	40
4.2.3. Hasil Analisis <i>Analytic Hierarchy Process</i> (AHP)	40
4.2.4. Analisis Deskriptif berdasarkan Kategorisasi	53
4.3. Pembahasan	54
4.3.1. Prioritas Kriteria Pengukuran <i>Assessment Center</i> pada Pemerintah Kabupaten Sidoarjo	54
4.3.2. Rancangan Kelompok Suksesi (<i>Talent Pool</i>) pada Pemerintah Kabupaten Sidoarjo	59

Bab V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	69
5.2. Saran	70
5.3. Keterbatasan Penelitian	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Perbandingan Validitas Instrumen Pengukuran	19
Tabel 2.2.	Norma Penilaian <i>Analytic Hierarchy Process</i> (AHP)	23
Tabel 2.3.	Matriks <i>Pairwised Comparison</i>	24
Tabel 2.4.	Nilai <i>Random Consistency Index</i> (RI)	25
Tabel 3.1.	Norma Penilaian Skala <i>Analytic Hierarchy Process</i> (AHP)	31
Tabel 3.2.	Narasumber Wawancara	32
Tabel 4.1.	Profil <i>Subject Matter Expert</i> (SME)	37
Tabel 4.2.	Hasil Penilaian Aspek Potensi	39
Tabel 4.3.	Hasil Penilaian Aspek Kompetensi	40
Tabel 4.4.	Matriks <i>Pairwised Comparison</i> Aspek Potensi	43
Tabel 4.5.	Matriks <i>Pairwised Comparison</i> Aspek Kompetensi	44
Tabel 4.6.	Matriks Nilai <i>Eigen Vector</i> Aspek Potensi	46
Tabel 4.7.	Matriks Nilai <i>Eigen Vector</i> Aspek Kompetensi	46
Tabel 4.8.	Nilai <i>Consistency Ratio</i>	48
Tabel 4.9.	Penghitungan Nilai <i>Eigen Vector</i> Alternatif terhadap Aspek Potensi	50
tabel 4.10.	Penghitungan Nilai <i>Eigen Vector</i> Alternatif terhadap Aspek Kompetensi	50
Tabel 4.11.	Skor Global Prioritas	52
Tabel 4.12.	Norma <i>Human Asset Value</i> (HAV) <i>Matrix</i>	53
Tabel 4.13.	Kategorisasi Global Prioritas	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Kotak Manajemen Talenta dalam Permenpan-RB Nomor 3 Tahun 2020	7
Gambar 2.1. <i>Human Asset Value (HAV) Matrix</i>	18
Gambar 2.2. <i>Person/Environment Fit</i>	20
Gambar 2.3. Model Struktur Hierarki	23
Gambar 2.4. Contoh Bentuk <i>Pairwised Comparison</i>	23
Gambar 2.5. Kerangka Berpikir	26
Gambar 4.1. Struktur Hierarki Aspek Potensi	42
Gambar 4.2. Struktur Hierarki Aspek Kompetensi	42
Gambar 4.3. Rancangan <i>Talent Pool</i> Pemerintah Kabupaten Sidoarjo	61
Gambar 4.4. Rancangan Program Pengembangan Karir dan Kompetensi ASN lingkup Pemerintah Kabupaten Sidoarjo	68

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 2 Surat Permohonan Kesediaan menjadi Penilai (*rater*) Instrumen
Analytic Hierarchy Process (AHP)
- Lampiran 3 Surat Kesediaan sebagai Lokus Penelitian
- Lampiran 4 Skala Penelitian
- Lampiran 5 Tabulasi Data Kuesioner Aspek Potensi
- Lampiran 6 Tabulasi Data Kuesioner Aspek Kompetensi
- Lampiran 7 Resume Wawancara Pejabat BKD
- Lampiran 8 Pedoman Pelaksanaan *Analytic Hierarchy Process* (AHP)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bobot kriteria penilaian hasil *assessment center* dan mendapatkan rancangan *human asset value (HAV) matrix* melalui pendekatan *analytic hierarchy process (AHP)* lingkup Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Definisi *human asset value (HAV) matrix* mengacu pada pandangan Pella dan Inayati (2011), sedangkan definisi *analytic hierarchy process (AHP)* menggunakan teori Bhushan dan Rai (2004). Skala penelitian yang digunakan berupa skala perbandingan berpasangan dengan norma penilaian skala mengacu pada teori Saaty dan Vargas (2012). *Subject matter expert* dipilih berdasarkan metode *expert sampling*. Jumlah sampel yang dilibatkan sebanyak 7 orang PNS yang telah mengikuti penilaian *assessment center* sebelumnya. Penelitian ini menemukan bahwa kejujuran dan integritas merupakan 2 kriteria pemimpin masa depan yang paling penting bagi Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa rancangan *human asset value matrix* memetakan 2 orang PNS ke dalam kelompok *cash cows*, sedangkan 5 orang lainnya tersebar ke dalam kelompok *career person*, *promising*, *solid performers*, *nice to have*, dan *deadwood*.

Kata kunci : *analytic hierarchy process*, *human asset value matrix*, bobot kriteria penilaian

ABSTRACT

The aims of this study were to identify priority of assessment center's criteria and to construct a human asset value matrix through analytic hierarchy process. Definition of human asset value matrix referred Pella and Inayati's theory (2011), while definition of analytic hierarchy process referred to Bhushan and Rai's theory (2004). This study used pairwised comparison scale model while the norm was constructed by Saaty and Vargas (2012). Subject matter experts were choosen based on expert sampling method. Samples of this study were 7 civil servants who whom the participants of assessment center conducted by regional personnel agency of Sidoarjo District Government before. The study revealed that honesty and integrity are the most criteria for Sidoarjo District Government future leader. Furthermore, the study showed human asset value matrix mapped 2 civil servants as cash-cows group, while 5 others were scattered into career-person, promising, solid-performers, nice-to-have, and deadwood group.

Kata kunci : *analytic hierarchy process, human asset value matrix, criteria weight of assessment*