

**SISTEM PAKAR MENGGUNAKAN METODE FUZZY ANALISIS GAP  
UNTUK PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
PERPUSTAKAAN DAN ARSIP  
KOTA SEMARANG**

**HERI HERYANTO**

*Program Studi Teknik Informatika - S1, Fakultas Ilmu  
Komputer, Universitas Dian Nuswantoro Semarang*

*URL : <http://dinus.ac.id/>*

*Email : 111200904947@mhs.dinus.ac.id*

**ABSTRAK**

Proses evaluasi (penilaian) kinerja pegawai dilakukan setiap tahun sehingga Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Semarang memerlukan prosedur yang baku dalam menetapkan persyaratan bagi seorang pegawai untuk mendapatkan promosi atau menempati jabatan tertentu dalam Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Semarang. Masalah yang muncul saat ini adalah jika proses evaluasi (penilaian) rumit yaitu yang terjadi sekarang umumnya adalah adanya pegawai yang langsung mendapatkan promosi untuk kenaikan jabatan yang hanya melihat pada kriteria pertama saja, tetapi pegawai tersebut belum tentu unggul pada beberapa kriteria-kriteria yang lain, akan tetapi tetap mendapat promosi untuk kenaikan jabatan.. Tujuan yang akan dicapai adalah mengurangi kerumitan proses pengambilan keputusan akibat banyaknya alternatif menggunakan Fuzzy Analisis Gap dan agar subyektifitas dalam pengambilan keputusan dapat dikurangi dan dapat diganti dengan pelaksanaan seluruh kriteria-kriteria untuk seluruh pegawai sehingga diharapkan pegawai dengan kemampuan (dan pertimbangan lain) terbaik yang terpilih. Fuzzy Analisis Gap merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi pekerjaan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga gap). Semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar yang berarti memiliki peluang lebih besar untuk pegawai dengan kinerja yang paling bagus. Fuzzy Analisis Gap berfungsi sebagai alat bantu untuk mempercepat proses antara profil pegawai yang dengan kinerja yang bagus dengan profil pegawai sehingga dapat memperoleh informasi lebih cepat, baik untuk mengetahui gap pegawai dengan kinerja yang bagus. Hasil yang dicapai dalam tugas akhir ini adalah terbentuknya sistem pakar penilaian kinerja pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Semarang yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian kinerja dengan faktor utama penilaian yang terdiri dari kesetiaan, ketaatan, prestasi, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan faktor pendukung pendukung yang terdiri dari kepemimpinan, tanggung jawab.

Kata Kunci : Sistem Pakar, Analisis Gap, Penilaian Kinerja

## **EXPERT SYSTEM USING FUZZY ANALYSIS GAP METHOD FOR EMPLOYEE PERFORMANCE EVALUATION ON LIBRARY AND ARCHIVE OFFICE OF SEMARANG**

**HERI HERYANTO**

*Program Studi Teknik Informatika - S1, Fakultas Ilmu  
Komputer, Universitas Dian Nuswantoro Semarang*

*URL : <http://dinus.ac.id/>*

*Email : 111200904947@mhs.dinus.ac.id*

### **ABSTRACT**

The process of evaluation (assessment) conducted employee performance each year so that the Office of Library and Archives Semarang require standardized procedures to establish requirements for an employee to get a promotion or occupy a certain position in the Office of Library and Archives of Semarang. The problem that arises now is if the process of evaluation (assessment) complex that is happening now is that there is generally a direct employee to obtain a promotion campaign which only saw the first criterion alone, but the employees are not necessarily superior to some other criteria, but still get promotion for promotion .. the aim to be achieved is to reduce the complexity of the decision-making process due to the many alternative uses Fuzzy Gap Analysis and to subjectivity in decision making can be reduced and can be replaced with the implementation of all the criteria for all employees so that employees are expected to the ability (and other considerations) that best terpilih. Fuzzy Gap Analysis is the process of comparing individual competencies into job competencies that can be known difference competence (also called gap). The smaller the gap, the resulting value is the greater weight that means having greater opportunities for employees with the most excellent performance. Fuzzy Gap Analysis serves as a tool to speed up the process between the employee profile with a good performance with a profile so that employees can get information more quickly, better to understand the gap between employees with good performance. The results achieved in this thesis is the establishment of an expert system employee performance evaluation in the Office of Library and Archives of Semarang which can be used to assess the performance of the main factors that assessment consists of loyalty, obedience, achievement, honesty, cooperation, initiative and contributing factors supporting which consists of the leadership, responsibility.

**Keyword** : Expert System, Gap Analysis, Performance Appraisal