

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri.

Pegawai Negeri atau yang sering disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999, Bab I Ketentuan Umum pada Pasal 1).

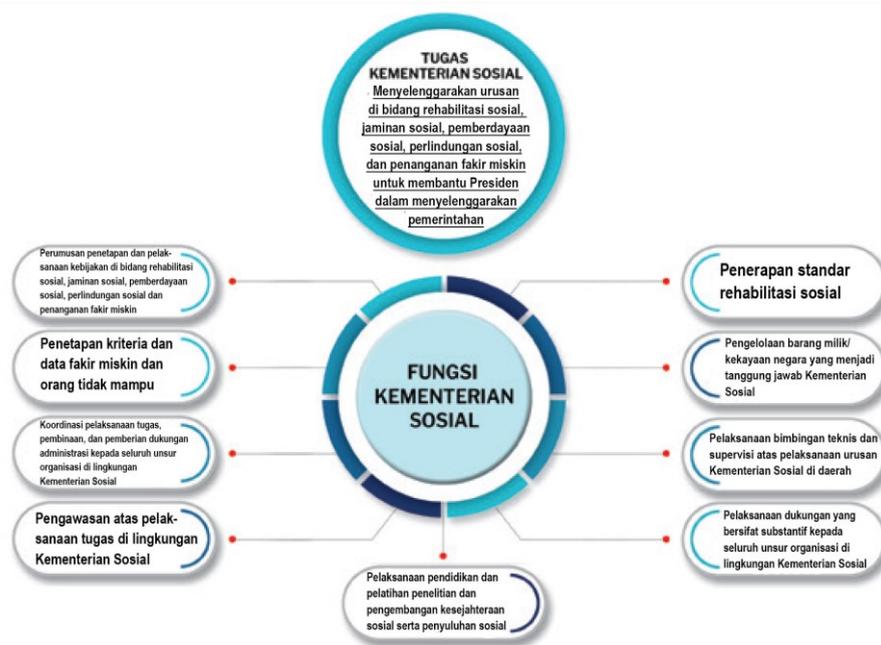
Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999, Bab III Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bagian Pertama Tujuan Manajemen, Pasal 12 Ayat 1). Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan sebagai mana ayat (1), diperlukan pegawai negeri sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999, Bab III Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bagian Pertama Tujuan Manajemen, Pasal 12 ayat 2). Setiap Pegawai PNS memiliki tugas dan tanggungjawab dalam pelayanan publik, baik secara langsung maupun tidak langsung. Satuan Kerja (Satker) di dalam sebuah lembaga/kementerian yang biasanya langsung melakukan pelayanan publik adalah yang memiliki tugas dan fungsi seperti contohnya jasa penelitian, museum, wisata berbasis ilmu pengetahuan sosial, lingkungan, kebudayaan, dan pendidikan, konservasi tumbuhan, biota laut, cagar alam, taman nasional dan lain sebagainya.

Kementerian Sosial Republik Indonesia (Kemensos atau Kemsos) dahulu adalah Departemen Sosial (Depsos) adalah kementerian yang mempunyai tugas menyelenggarakan dan membidangi urusan dalam negeri di dalam pemerintahan

untuk membantu presiden dalam penyelenggaraan pemerintahan negara di bidang sosial. Kementerian Sosial dipimpin oleh seorang Menteri Sosial (Mensos).

Sebagai Kementerian yang membidangi urusan sosial, Kementerian Sosial memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial, yang bertujuan: meningkatkan taraf kesejahteraan, kualitas, dan kelangsungan hidup; memulihkan fungsi sosial dalam rangka mencapai kemandirian; meningkatkan ketahanan sosial masyarakat dalam mencegah dan menangani masalah kesejahteraan sosial; meningkatkan kemampuan, kepedulian, dan tanggung jawab sosial dunia usaha dan masyarakat dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial secara melembaga dan berkelanjutan; serta meningkatkan kualitas manajemen penyelenggaraan kesejahteraan sosial

Tugas dan fungsi Kementerian Sosial diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 46 tahun 2015 tentang Kementerian Sosial, yang kemudian dijabarkan dalam Peraturan Menteri Sosial Nomor 20 tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial dan Peraturan Menteri Sosial Nomor 14 tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Sosial Nomor 20 tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial.



Gambar 1.1 Fungsi Kementerian Sosial

Unit Pelaksana Teknis (UPT) adalah satuan organisasi yang bersifat mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional dan/atau tugas teknis dari organisasi induknya, Kementerian Sosial membagi UPT menjadi 5 (lima) kategori yaitu Rehabilitasi Sosial Korban Penyalahgunaan Narkotika, Psiktropika, Dan Zat

Adiktif Lainnya, Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas, Rehabilitasi Sosial Tuna Sosial Dan Korban Perdagangan Orang, Rehabilitasi Sosial Anak, Dan Rehabilitasi Sosial Lanjut Usia. Tugas dan fungsi utamanya adalah sebagai tempat pelaksanaan pelayanan dan rehabilitasi sosial yang meliputi bimbingan fisik, mental, sosial dan keterampilan untuk penyandang disabilitas, lanjut usia, anak, tuna sosial dan korban penyalahgunaan narkoba, semua tugas dan fungsi tersebut bersinggungan langsung terhadap layanan kepada masyarakat, Maka setiap PNS yang bekerja harus selalu siap dan mampu memberikan pelayanan yang terbaik setiap harinya kepada masyarakat. Namun pada kenyataannya, tidak selalu setiap PNS bisa menunjukkan sikap dan pelayanan yang seharusnya karena di dalam pelayanan yang sifatnya berinteraksi langsung dengan masyarakat akan terdapat hal-hal non teknis yang secara tidak langsung bisa berdampak pada kinerja pegawai tersebut, belum lagi dengan adanya kegiatan kegiatan seperti bimbingan teknis yang menuntut fisik dan konsentrasi yang imbasnya terhadap pelayanan yang diberikan tersebut.

Setiap kegiatan pelayanan, kedinasan, administrasi serta fisik yang dilakukan oleh pegawai akan secara berkala dipantau, diawasi, dan dinilai oleh manajemen, yaitu atasan dari pegawai di unit kerjanya masing-masing. Kemudian dari pemantauan dan pengawasan itulah pegawai bisa dinilai secara komprehensif, banyak kriteria-kriteria yang dinilainya. Gunanya adalah agar supaya pegawai tidak meninggalkan kewajiban, tidak melenceng dari aturan kerja yang sudah ditetapkan, sehingga tetap bisa menampilkan pelayanan yang baik. Nantinya pegawai-pegawai tersebut dinilai, data-datanya dihimpun oleh atasannya masing-masing. Atasan diberikan formulir yang berisikan kriteria kriteria yang sudah disepakati, di akhir tahun baru dapat dinilai dan data-data tersebut dihimpun dan diberikan pihak manajemen. Penilaian itu merupakan sebuah cara dari manajemen untuk mengevaluasi bagaimana kualitas dari pegawai dalam Melaksanakan pekerjaannya. Lalu dari penilaian tersebut juga akan terlihat pegawai mana yang *perform*-nya paling baik hingga masih kurang baik sesuai dengan kinerjanya sehari-hari. Namun, walaupun sudah ada formulir dalam penilaian terkadang masih ada unsur subjektifitas sehingga kurang sesuai dengan kelayakan untuk si pegawai itu mendapatkan penilaian yang sebenarnya.

Pegawai terbaik adalah salah satu output yang menyatakan bahwa pelayanan terhadap publik telah dapat dilaksanakan dengan baik. Untuk bisa mencapai predikat tersebut tentu ada penilaian-penilaian yang harus dilakukan oleh atasannya masing-masing, ada kriteria-kriteria yang harus terpenuhi oleh pegawai yang mana penilaiannya dilakukan secara berkala dalam satu tahun

berjalan. Kriteria-kriteria tersebut antara lain ketaatan, apel pagi, senam, nilai capaian kinerja, kerjasama, dan orientasi pelayanan. Dengan memilih pegawai terbaik, pegawai menjadi termotivasi untuk menunjukkan bahwa mereka mampu mengemban tugas yang dibebankan kepada mereka sehingga diharapkan ada peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Sistem penunjang keputusan adalah sebuah sistem yang mampu memberikan kemampuan pemecahan masalah maupun kemampuan mengkomunikasikan masalah dengan kondisi semi terstruktur. Sistem ini digunakan untuk membantu pengambil keputusan dalam situasi semi terstruktur dan situasi yang tidak terstruktur, dimana tidak seorangpun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat (Turban, 2001).

Metode yang diterapkan yaitu metode *Simple Additive Weighting* (SAW). SAW adalah sebuah metode yang digunakan untuk mencari penjumlahan berbobot dari rating kinerja pada setiap alternative pada semua atribut (Fishburn, 1967). Kelebihan dari metode SAW ini terletak pada kemampuan melakukan penilaian secara lebih tepat karena didasarkan pada nilai kriteria dan bobot preferensi yang sudah ditentukan, selain itu juga dapat menyeleksi alternative terbaik dari sejumlah alternative yang ada karena adanya proses perangkingan setelah menentukan bobot untuk setiap atribut (Kusumadewi, Harjoko, dan Wardoyo, 2006). Karena dalam menentukan pegawai terbaik merujuk pada kriteria-kriteria yang sudah ditentukan. PNS merupakan alternatifnya dan kriteria-kriteria merupakan nilai bobot.

Dari hasil analisis yang dilakukan oleh penulis, maka penulis tertarik untuk menguji metode tersebut dengan mengadakan penelitian berjudul “**PENERAPAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING (SAW) PADA REKOMENDASI PEMILIHAN PEGAWAI TERBAIK**”.

B. Permasalahan

Pada lingkungan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Sosial setiap tahunnya dilakukan pemilihan siapa pegawai terbaiknya. Penilaian dilakukan berdasarkan atas beberapa kriteria/variable yang sudah ditetapkan seperti ketaatan, apel pagi, senam, capaian kinerja, kerjasama dan orientasi pelayanan yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai. Setiap atasan yang membawahnya kurang secara riil melihat langsung pegawai yang berada dibawah pengawasannya ketika Melaksanakan kegiatan bimbingan keterampilan dan kegiatan senam yang dilakukan setiap hari jumat pagi, dikarenakan pegawainya menyebar saat pelaksanaan kegiatan tersebut maka setiap atasannya kesulitan memantau siapa

yang mengikuti atau tidak. Begitu juga ketika kegiatan apel pagi, pegawai berbaris namun seringkali ada yang tidak sesuai dengan barisan unit kerjanya masing-masing sehingga atasannya tidak bisa melihat secara keseluruhan seapa pegawai yang mengikuti dan tidak, implikasinya adalah ketika membuat laporan kegiatan tersebut setiap bulannya atasannya tersebut menilai secara subjektif atau mengira-ngira saja. Kemudian mengenai kerjasama atasannya tidak serta merta mengetahui detail bagaimana menilai pegawainya. Selama ini juga belum ada formulir yang diberikan kepada atasan di setiap unit kerja untuk mengisi setiap kegiatan-kegiatan tersebut. Faktor kedekatan atau tidak antara atasannya dengan pegawainya serta konflik internal atas dasar suka atau tidak suka bisa mempengaruhi penilaian oleh atasannya sehingga hasil kurang optimal karena tidak adanya bobot dalam penilaian dari kriteria kriteria tersebut. Pengumpulan hasil penilaian pegawai dari kriteria atau variable yang sudah ditetapkan yang dilakukan oleh atasannya kepada pihak manajemen penilai juga memakan waktu cukup lama sehingga kurang efektif dan berdampak manajemen penilai tidak bisa cepat menentukan siapa pegawai terbaiknya. Data penilaian di tahun 2019 lalu seperti Table 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1 Daftar Peringkat Pegawai Terbaik Tahun 2019

No	Nama	Kriteria Penilaian						Total
		Disiplin			Capaian Kinerja	Kerjasama	Orientasi Pelayanan	
		Ketaatan	Apel Pagi	Senam				
1	Siti Isnaeni	79	87	85	79	88	79	497
2	Anna Br Tamba	80	85	84	81	84	82	496
3	Hariaty	80	88	84	84	80	80	496
4	Siti Wakingah, S.Ip	80	87	81	83	82	82	495
5	Ropiah,SIP	82	89	80	85	79	79	494
6	Dedek Roslina, S.Sos	82	88	80	82	81	80	493
7	Neni Susanti	81	88	81	84	79	79	492
8	Sapariah, SE	83	83	80	83	81	81	491
9	Erica Sri Rejeki	83	84	82	84	79	78	490
10	Diah Martiana S,A.Md	82	87	80	84	78	78	489
11	Agustin Indriyani	80	80	80	85	81	83	489
12	Sapi'ih	85	79	78	83	79	84	488
13	Beri Aripin	85	77	78	85	78	83	486
14	Edy Djatmiko,SST	82	81	79	82	79	82	485
15	Mugeni	83	80	78	84	76	83	484
16	R. Uwes	83	78	79	84	75	84	483
17	Sударsono	85	76	77	84	76	85	483
18	R. Samsudin Subur	85	75	75	85	75	85	480

Dari data tersebut, 6 (enam) kriteria tidak memiliki data kuantitatif dan bobot dalam penilaiannya, wawancara terhadap atasan penilai dilakukan untuk mengetahui bagaimana atasan memberi nilai kepada para pegawai, berdasarkan hasil wawancara dengan atasan penilai, atasan memutuskan nilai secara subjektif atau hanya berdasarkan asumsi saja, yaitu diantaranya kriteria ketaatan,

kerjasama, orientasi pelayanan sehingga hasilnya kurang optimal dan belum tepat sasaran.

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam menentukan pegawai terbaik adalah sebagai berikut

- a. Ketidaktepatan dalam menentukan pegawai terbaik
- b. Proses dalam penentuan pemilihan pegawai terbaik masih belum efektif.

2. Rumusan Masalah

Merujuk kepada identifikasi masalah yang ada, bahwa dalam menilai pegawai terbaik masih terdapat unsur subjektifitas yaitu kurangnya keakuratan data yang diambil dari beberapa kriteria-kriteria yang sudah ditetapkan sehingga hasil perankingan menjadi kurang tepat, manajemen pun dalam mengambil keputusan masih sulit. Kemudian proses penilaian dari kriteria-kriterianya juga memakan waktu lama dan masih kurang efektif karena harus menunggu data-data dari para atasan. Berdasarkan hal tersebut, muncul beberapa pernyataan yang mendasari pentingnya melakukan penelitian ini.

a. *Problem Statement*

Penentuan pemilihan pegawai terbaik di Unit Pelaksana Teknis Kemensos belum tepat

b. *Research Question*

- 1) Bagaimana penerapan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) berdasarkan kriteria-kriteria yang ada dalam menentukan pegawai terbaik yang tepat?
- 2) Berapa tingkat ketepatan dan efektifitas penerapan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk menentukan pegawai terbaik?

C. Maksud Dan Tujuan Penelitian

a. Maksud

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menerapkan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk pemilihan pegawai terbaik di UPT Kementerian Sosial.

b. Tujuan

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah

- a. Perhitungan dalam penilaian pegawai terbaik menjadi lebih tepat;

- b. Proses pemilihan pegawai terbaik menjadi lebih efektif.
- c. Mengukur seberapa efektif dan tepatnya metode SAW yang diimplementasikan ke dalam sebuah aplikasi dalam menentukan pegawai terbaik.

D. Spesifikasi Hasil Yang Diharapkan

Dengan penelitian ini diharapkan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) mampu menjawab kebutuhan manajemen sehingga mendapatkan hasil yang lebih tepat dan optimal dalam menentukan pegawai terbaik serta dapat dikembangkan lebih lanjut disesuaikan dengan kebutuhan.

E. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini penting untuk dilakukan dalam rangka menentukan teknik komputasi permodelan SAW untuk menentukan pegawai terbaik kedalam aplikasi.

Adapun manfaat dari dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis memberikan sumbangan pengetahuan dalam penerapan SAW untuk menentukan pegawai terbaik..
2. Secara praktis dapat lebih mempermudah manajemen untuk mengambil keputusan dalam menentukan pegawai terbaik.
3. Secara kebijakan bahwa metode SAW bisa dijadikan rujukan atau acuan dalam menentukan pegawai terbaik setiap tahunnya.

F. Asumsi Dan Keterbatasan

Asumsi dan keterbatasan penelitian penerapan *Simple Additive Weighting* (SAW) pada rekomendasi pemilihan pegawai terbaik ini adalah:

1. Asumsi
 - a. Penelitian ini mampu membuat pemberian pegawai terbaik lebih tepat sasaran karena berdasarkan pada performa dan penilaian pegawai
 - b. Tim penilai atau manajemen bisa lebih mudah dalam menentukan pegawai terbaik

2. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu :

- a. Penelitian hanya dilakukan pada Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Intelektual (BRSPDI) Ciungwanara Bogor
- b. Perhitungan hanya menggunakan 6 (enam) kriteria yaitu ketaatan, apel pagi, senam, capaian kinerja, kerjasama, dan orientasi pelayanan.
- c. Metode perhitungan yang digunakan adalah *Simple Additive Weighting*
- d. Sistem pendukung keputusan berbasis *World Elektrik Browser* (WEB).

G. Definisi Istilah

Dalam penelitian ini terdapat istilah-istilah yang digunakan, agar tidak disalah artikan oleh pembaca maka pentingnya istilah-istilah untuk dijelaskan sehingga jelas batasannya

Table 1.2 Definisi Istilah dan Definisi Operasional

No.	Istilah	Definisi
1.	PNS	Pegawai Negeri Sipil atau yang sekarang disebut aparatur sipil Negara adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku
2.	Penentuan	Penentuan, cara, perbuatan menentukan, penetapan, pembatasan
3.	Penerapan	penerapan adalah suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok atau golongan yang telah terencana dan tersusun sebelumnya
4.	Pegawai terbaik	salah satu <i>output</i> yang menyatakan bahwa pelayanan terhadap publik telah dapat dilaksanakan dengan baik