

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu instansi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, karena sumber daya manusia merupakan kunci bagi instansi dalam mencapai tujuan. Dalam suatu instansi pemerintahan sangat diperlukan adanya produktivitas kerja, produktivitas kerja merupakan persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk memperoleh hasil yang maksimal.

Karyawan merupakan suatu faktor yang sangat penting dalam keberlangsungan suatu instansi. Maju atau tidaknya suatu instansi pemerintahan dalam menjalankan pekerjaannya tetap saja tidak lepas peran dari karyawan yang bekerja di instansi tersebut. Karyawan bagi suatu instansi sangat penting dalam keberhasilan suatu instansi, karena dengan tenaga mereka suatu instansi bisa berjalan dan instansi pemerintahan akan menghasilkan kualitas yang baik.

Berdasarkan Peraturan Menteri Nomor 99 Tahun 2011, Terkait "Kode Etik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Perhubungan". Menyatakan bahwa setiap karyawan seharusnya bisa disiplin terhadap pekerjaannya dan mampu bekerja sama sesama insan perhubungan. Namun, tidak semua karyawan dinas perhubungan dapat menjalankan kode etik perhubungan tersebut dikarenakan sifat individu personel yang beraneka ragam. Oleh karena itu Kepala Subbag Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor ingin memberikan apresiasi kepada Karyawan Teladan yang akan memotivasi karyawan lain untuk menjadi yang terbaik diantara yang terbaik. Dikarenakan Subbag Umum dan Kepegawaian merupakan contoh dari Subbag dan Seksi yang lain.

Prosedur pemilihan sebelumnya dilakukan dengan meminta absensi. Dan dari data absensi dimasukkan ke dalam format excel yang sudah ada di kantor. Pemilihan karyawan terbaik akan dicek melalui data yang sudah dimasukkan dalam format excel dan dicek satu per satu hingga menemukan karyawan terbaik pada subbag umum dan kepegawaian.

Menurut pendapat (Mende Prisa Amanda, 2003) dalam penelitian sebelumnya yang berjudul "Sistem Pendukung Keputusan Pegawai Teladan di Dinas Kesehatan Tomohon Menggunakan Metode AHP", mengatakan bahwa proses penyeleksian tidak dapat dilakukan secara baik dan benar karena Seseorang yang akan menjadi karyawan teladan pada perusahaan pada dasarnya memiliki tahapan proses yang harus dilewati dan dalam rangkaian proses tersebut memerlukan waktu yang cukup panjang dan rumit dalam memilih calon karyawan teladan yang akan dinyatakan sebagai karyawan teladan. Dengan berbagai segi penilaian yang dimiliki penguji yang bertugas untuk menilai layak ataupun tidak layak terkadang mengalami kendala yang kompleks. secara

manual. Kriteria yang diambil dalam penelitiannya adalah absen, masa kerja, dan laporan pegawai. Dan pada penelitian yang akan saya kerjakan terdapat perbedaan pada kriteria penelitian yang akan saya ambil adalah Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, dan Kerjasama. Kriteria tersebut terdapat di SKP Tahunan karyawan yang dibuat dalam hal penilaian tahunan karyawan.

Analytical Hierarchy Process (AHP) adalah AHP merupakan salah satu alat bantu (proses) dalam pengambilan keputusan yang dikembangkan oleh Thomas L Saaty pada tahun 70an. Prosedur ini begitu sempurna sehingga sudah diaplikasikan secara luas dalam pengambilan keputusan yang penting. Penggunaan AHP bukan hanya untuk institusi pemerintahan atau swasta namun juga dapat diaplikasikan untuk keperluan individu terutama untuk penelitian-penelitian yang berkaitan dengan kebijakan atau perumusan strategi prioritas. AHP dapat diandalkan karena AHP suatu prioritas disusun dari berbagai pilihan yang dapat berupa kriteria yang sebelumnya telah didekomposisi (struktur) terlebih dahulu, sehingga penetapan prioritas didasarkan pada suatu proses yang terstruktur (hierarki) dan masuk akal. AHP membantu memecahkan persoalan yang kompleks dengan menyusun suatu hirarki kriteria, dinilai secara subjektif oleh pihak yang berkepentingan lalu menarik berbagai pertimbangan guna mengembangkan bobot atau prioritas (kesimpulan).

www.academia.edu/SISTEM_PENDUKUNG_KEPUTUSAN_PEMILIHAN_PEGAWAI_TELADAN)

Pemilihan metode AHP dirasa tepat untuk memilih karyawan terbaik karena metode AHP membutuhkan bobot dan kriteria yang akan dimasukkan ke dalam matriks lalu hasilnya akan diranking. Sehingga pemilihan akan menjadi lebih tepat dan tidak salah sasaran lagi. Oleh karena itu, penyusun memilih judul “Penerapan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) Untuk Merekomendasikan Karyawan Terbaik”.

B. Permasalahan

Subbag Umum dan Kepegawaian Dinas Kabupaten Bogor adalah Sub Bagian Sekretariat yang melaksanakan penyiapan administrasi surat menyurat, kearsipan, kehumasan, administrasi kepegawaian dan pengelolaan inventaris barang dan aset daerah. Subbag Umum dan Kepegawaian dikepalai oleh Kasubag Umum dan Kepegawaian (Esselon IV).

Salah satu upaya Kepala Subbag Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor dalam meningkatkan kualitas layanan serta pengembangan SDM Karyawan Subbag Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor yaitu dengan mengadakan pemilihan Karyawan Terbaik. Yang nantinya akan memotivasi Karyawan lain untuk bekerja maksimal dalam pelayanan ke masyarakat dan meningkatkan kedisiplinan yang tinggi, dikarenakan Dinas Perhubungan terkenal dengan Kedisiplinan Semi Militer.

Berdasarkan latar belakang tersebut, masalah yang penyusun cermati dari objek penelitian adalah pengambilan keputusan untuk menentukan karyawan terbaik di Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor. Dalam hal ini, Kepala Subbag Umum dan Kepegawaian kurang tepat dalam menentukan karyawan terbaik di Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor dikarenakan terkadang pimpinan salah dalam menentukan karyawan terbaik karena terdapat kesamaan nilai perolehan yang menyebabkan kesulitan dalam menentukan karyawan terbaik.

Tabel 1.1. Nominatif Karyawan Subbag Umum dan Kepegawaian

No	Nama	Rata – Rata						Ket
			Disiplin	Orientasi Pelayanan	Integritas	Kerjasama	Kepemimpinan	
1	PS	84	84	84	85	83		-
2	MM	83	83	83	82	84		-
3	EH	84	85	83	84	84		-
4	FR	85	83	87	85	85		-
5	DM	86	88	87	86	83		-
6	DR	82	82	80	82	84		-
7	ADI	82	82	80	82	84		-
8	DS	82	82	80	82	84		-
9	SK	82	82	80	82	84		-
10	ASN	82	82	80	82	84		-
11	V	86	83	87	86	88		Terbaik
12	AS	82	82	80	82	84		-
13	T	82	82	80	82	84		-
14	DAP	84	84	84	85	83		-

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa DM dan V merupakan kandidat calon karyawan terbaik karena memperoleh nilai rata-rata tertinggi. Namun karena nilai rata-rata kedua karyawan ini sama pimpinan kesulitan untuk menentukan mana yang pantas menjadi karyawan terbaik. Apabila dilihat dari bobot seharusnya DM yang menjadi karyawan terbaik karena nilai kedisiplinan itu sangat penting, tapi malah V yang menjadi karyawan terbaik padahal V memiliki nilai kedisiplinan yang lebih kecil daripada DM.

Pada kenyataannya, program Karyawan Terbaik ini memiliki kendala dan kesulitan ketepatan dalam memilih karyawan yang benar-benar baik. Misalnya ada karyawan yang mendapatkan apresiasi padahal dilihat dari kesehariannya kurang disiplin bekerja. Dan justru, karyawan yang bersikap baik dan berdisiplin tinggi malah tidak mendapatkan. Dalam pelaksanaannya program peningkatan motivasi kinerja tersebut

dinilai kurang tepat karena karyawan yang mendapatkan apresiasi salah sasaran atau tidak sesuai dengan kriteria yang ada.

Tetapi pada kenyataannya Pemilihan Karyawan Teladan (PKT) terbentur pada beberapa kendala dan ketidaktepatan atau kurang tepatnya sasaran. Seperti kenyataan terdapat salah pemberian hadiah kepada karyawan yang kinerja dan absensinya kurang baik namun dekat dengan pimpinan mendapatkan reward. Di sisi lain, karyawan yang bertabiat baik dan bertanggung jawab yang secara objektif sangat memuaskan justru tidak mendapatkan reward tersebut.

Ironisnya adalah, setiap program karyawan terbaik yang digulirkan selalu terbentur pada masalah serupa. Yang berhak mendapat, terabaikan. Sedangkan yang tidak berhak, justru mereka yang mendapat akses. Pada akhirnya banyak yang berkesimpulan, segala program karyawan terbaik adalah program mubazir yang selayaknya dihilangkan atau diganti dengan program yang lebih bisa tepat sasaran.

Tapi, pendapat itu bukanlah solusi yang tepat karena seiring perkembangan teknologi informasi mengharuskan penilaian lebih objektif dan transparan agar karyawan lain tau bahwa program saat ini lebih profesional dan akurat dalam menentukan karyawan terbaik.

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Belum tepat dalam penentuan karyawan terbaik
- b. Belum efektif dalam penentuan karyawan terbaik.

2. Problem Statement

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dapat ditentukan bahwa belum tepat dan belum efektif dalam penentuan karyawan terbaik.

3. Research Question

Bagaimana penerapan metode AHP untuk menentukan karyawan terbaik?

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah menerapkan metode *AHP* untuk menentukan rekomendasi karyawan terbaik di dinas perhubungan kabupaten bogor pada subbag umum dan kepegawaian. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Memperoleh rekomendasi karyawan terbaik.
2. Pengembangan aplikasi dengan menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP)
3. Mengukur tingkat ketepatan dalam merekomendasikan karyawan terbaik.

D. Signifikansi Penelitian

Signifikansi yang dihasilkan dari penelitian ini yaitu menemukan teknik yang dapat membantu merekomendasikan karyawan terbaik didasarkan pada pemodelan AHP. Adapun manfaat yang diperoleh dengan adanya penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat Teoritis dari pengembangan ini yaitu memberikan sumbangan pengetahuan dalam pengembangan metode AHP untuk rekomendasi karyawan terbaik.
2. Manfaat Praktis dari pengembangan ini yaitu sebagai alat bantu pengambil keputusan dalam menentukan karyawan terbaik.
3. Manfaat Kebijakan ini yaitu sebagai acuan/rujukan untuk manajemen dalam mengambil keputusan untuk menentukan karyawan terbaik.

E. Spesifikasi Hasil yang Diharapkan

Dalam pengembangan ini diharapkan dapat menghasilkan sebuah aplikasi untuk merekomendasikan karyawan terbaik di Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor pada Subbag Umpeg, dengan menerapkan metode AHP.

F. Asumsi dan Keterbatasan Pengembangan

Asumsi dari pengembangan ini adalah akan dilakukan ujicoba data karyawan tahun 2018 pada subbag umum dan kepegawaian. Alasan digunakan tahun 2018 dikarenakan sudah menggunakan data SKP (Sasaran Kinerja Pegawai).

Keterbatasan dari pengembangan ini adalah dalam pengembangan sistem yang dikembangkan data yang dipakai adalah data tahun 2018 pada subbag umum dan kepegawaian.

G. Definisi Istilah

1. Karyawan adalah orang yang bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Bogor
2. Kriteria adalah ukuran yang menjadi dasar penilaian atau penetapan sesuatu.
3. SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)
Merupakan pengganti DP3 (Daftar Penilaian Prestasi Pegawai) yang mulai 2014 ditiadakan.
4. Rekomendasi
Rekomendasi adalah Saran yang diberikan untuk mengambil keputusan dalam memilih salah satu dari beberapa pilihan.

5. Pengembangan Aplikasi

Pengembangan aplikasi adalah membuat suatu terobosan baru terhadap aplikasi yang dapat membantu mempermudah dan mempercepat pekerjaan baik dari segi waktu, finansial, dan tenaga.

6. PKT (Pemilihan Karyawan Terbaik)

Program Kepala Dinas Kabupaten Bogor yang akan diadakan setiap satu tahun sekali untuk memotivasi karyawannya.