

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis ataupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja (Robbins, 2006, p. 206), atau pegawai merupakan seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta (Soedaryono, 2000, p. 6).

Pegawai Negeri atau yang sering disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, serta digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999, Bab 1 Ketentuan Umum pada Pasal 1). Selain PNS, ada Pegawai Tidak Tetap (PTT). PTT merupakan pegawai yang diangkat dalam jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999, Bab II, Pasal 2 Ayat (3)).

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 sebagaimana 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 contoh di bidang Pendidikan atau pun dibidang jasa seperti pembuatan sim, skck dan surat kehilangan seperti di Polresta Bogor Kota

Polresta Bogor Kota adalah salah satu unit kerja (satker) di kota Bogor. Semua tugas dan fungsi langsung menyempurnakan layanan kepada masyarakat. Jadi setiap pegawai negeri yang bekerja di Polresta Bogor Kota harus selalu siap dan mampu memberikan layanan terbaik setiap hari kepada publik. Tetapi pada kenyataannya, tidak selalu ada setiap pegawai negeri dapat menunjukkan sikap dan layanan yang seharusnya karena dalam layanan yang berinteraksi langsung dengan masyarakat akan ada hal-hal non-teknis yang secara tidak langsung dapat berdampak pada kinerja pegawai.

Setiap layanan, kegiatan resmi, administrasi dan fisik di Polresta Bogor Kota, yang dilakukan oleh pegawai akan dipantau secara teratur, diawasi, dan dinilai oleh manajemen, yaitu atasan pegawai di unit kerja masing-masing. Kemudian dari pemantauan dan pengawasan, pegawai dapat di nilai dengan cara komprehensif, banyak kriteria dipertimbangkan. Intinya adalah bahwa pegawai tidak meninggalkan kewajiban mereka, tidak menyimpang dari aturan kerja yang ditentukan, sehingga mereka masih dapat menampilkan layanan yang baik. Kemudian pegawai dipertimbangkan, data tersebut dikompilasi oleh atasan mereka masing-masing. Atasan diberikan form yang berisi kriteria yang disepakati, pada akhir tahun baru dapat dinilai dan data dikumpulkan dan diberikan kepada Bagian Kepegawaian/SDM untuk selanjutnya diteruskan kepada Kapolres. Penilaian adalah cara manajemen untuk mengevaluasi bagaimana kualitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Kemudian dari penilaian itu juga akan terlihat pada pegawai mana yang paling baik sampai kurang baik sesuai dengan kinerja harian mereka. Namun, memang, meskipun ada bentuk dalam penilaian, kadang-kadang masih ada elemen subjektivitas sehingga mereka tidak sesuai dengan kelayakan bagi pegawai yang mendapatkan penilaian sebenarnya.

Pegawai terbaik adalah salah satu output yang menyatakan bahwa layanan kepada publik telah diimplementasikan dengan benar. Untuk dapat mencapai predikat tentu saja ada penilaian yang dilakukan oleh atasan masing-masing, ada kriteria yang harus dipenuhi oleh pegawai di mana penilaian dilakukan secara teratur dalam satu tahun. Kriteria ini termasuk kepatuhan terhadap atasan, melakukan apel setiap hari, mengikuti senam, melaksanakan tugas dan perintah atasan, efisiensi kerja dan efektivitas, prestasi kinerja (SKP), kerja sama individu, dan kerja tim. Dengan memilih pegawai terbaik, pegawai menjadi termotivasi untuk menunjukkan

bahwa mereka dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikannya dan dibebankan kepada mereka sehingga diharapkan dapat meningkatkan layanan kepada masyarakat.

Sistem penunjang keputusan merupakan suatu sistem yang mampu memberikan pemecahan masalah maupun kemampuan pengkomunikasian untuk 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, 2005)

Banyak sekali metode yang dapat digunakan dalam sistem pendukung keputusan, salah satu contoh yang akan disorot dalam hal ini adalah cara pemilihan Pegawai yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dan ditentukan pada suatu jabatan tertentu. Seandainya terdapat jabatan yang kosong atau ada kenaikan jabatan di perusahaan, dalam hal ini akan dilakukan analisis terhadap Pegawai menurut perhitungan yang cocok dengan kriteria jabatan menggunakan metode promethee dimana kita bisa mengetahui dari metode ini mana yang lebih baik dalam menghasilkan Sistem Pendukung Keputusan yang baik. Promethee melakukan perankingan berdasarkan nilai dan indeks preferensi alternatif berpasangan terhadap kriteria, kemudian dari indeks preferensi yang ada akan dijadikan rangking pada setiap alternative.

B. Permasalahan

Dalam lingkungan Polresta Bogor Kota setiap tahun dilakukan pemilihan siapa pegawai terbaik. Penilaian dilakukan berdasarkan beberapa kriteria yang telah ditetapkan seperti orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan yang dilakukan oleh semua pegawai. Setiap atasan langsung kurang secara nyata melihat pegawai yang berada di bawah pengawasannya. Dalam menentukan pegawai terbaik, atasan menunjuk sesuai dengan suara terbanyak secara subjektif dari karyawan tanpa penilaian berdasarkan kriteria yang ditetapkan. Sehingga kedekatan atau tidak antara atasan dan bawahannya dan konflik internalnya berdasarkan suka atau tidak suka dapat mempengaruhi penilaian atasan mereka sehingga hasilnya kurang optimal karena penilaian kriteria hanya dilakukan secara subjektif. Berdasarkan Tabel 1.1 dibawah ini merupakan data penilaian 10 karyawan PNS golongan III di tahun 2020

Tabel 1.1 Data Daftar Pegawai PNS golongan III tahun 2020

NO	NAMA PEGAWAI	NILAI SKP	SEBUTAN	PERILAKU KERJA						Rangking
				ORIENTASI PELAYANAN	INTEGRITAS	KOMITMEN	DISIPLIN	KERJASAMA	KEPEMIMPINAN	
1	2	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	TE	89.09	BAIK	87.00	90.00	91.00	87.00	87.00	90.00	4
2	MG	85.23	BAIK	83.00	82.00	80.00	85.00	85.00		9
3	T	84.33	BAIK	81.00	83.00	82.00	85.00	83.00	7.00	7
4	HDA	83.64	BAIK	83.00	83.00	83.00	84.00	83.00		10
5	S	85.42	BAIK	78.00	75.00	91.00	75.00	75.00	75.00	8
6	NSM	87.69	BAIK	85.00	85.00	85.00	81.00	80.00	87.00	4
7	ES	82.62	BAIK	76.00	76.00	77.00	77.00	76.00	76.00	3
8	R	82.64	BAIK	82.00	83.00	82.00	82.00	83.00	80.00	2
9	MA	85.42	BAIK	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	1
10	AB	81.65	BAIK	90.00	90.00	90.00	85.00	85.00		5

Berdasarkan tabel 1.1 pegawai dengan nomor urut 9 (sembilan) memiliki komitmen paling rendah dibandingkan dengan pegawai lainnya. Seharusnya, bobot yang dihasilkan bisa menunjukkan nilai terbaik pada setiap kriteria penilaiannya, sehingga pengambilan keputusan pegawai terbaik bisa lebih tepat. Hal itu terjadi karena, kriteria penilaian yang diterapkan masih berdasarkan penilaian langsung, dan secara objektif sehingga kriteria penilaian hanya digunakan untuk data pendukung.

1. Identifikasi Masalah

Dari data diatas, 5 kriteria tidak memiliki data kuantitatif dan bobot dalam penilaiannya, atasan masing-masing memasukkan nilai secara subjektif atau hanya berdasarkan penilaian pribadi terhadap setiap pegawai yang dinilainya sehingga hasilnya kurang optimal dan belum tepat sasaran. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam menentukan pegawai terbaik adalah sebagai berikut:

- a. Belum tepatnya dalam menentukan pegawai terbaik untuk promosi jabatan.
- b. Kurang efektifnya proses pemilihan pegawai terbaik yang hanya dinilai secara subjektif oleh atasan.

2. Pernyataan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dapat disimpulkan pokok dari permasalahannya yaitu belum tepat dan kurang efektifnya dalam menentukan pegawai terbaik agar sesuai dengan kebutuhan promosi jabatan.

3. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian yang dapat diajukan di dalam penelitian ini, adalah :

- a. Bagaimana penerapan metode promethee dalam menentukan pegawai terbaik untuk promosi jabatan.
- b. Seberapa tepat dan efektif penerapan promethee dalam menentukan pegawai terbaik untuk promosi jabatan.

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah menerapkan metode PROMETHEE untuk promosi jabatan di Polresta Bogor Kota, sementara tujuan penelitian yang hendak dicapai, yaitu:

- a. Mendapatkan pegawai yang tepat untuk promosi jabatan
- b. Mendapatkan proses yang lebih efektif dalam menentukan pegawai terbaik untuk promosi jabatan
- c. Mengembangkan *Prototype* aplikasi penentuan pegawai terbaik untuk promosi jabatan.
- d. Mengukur tingkat ketepatan dan efektivitas penerapan promethee untuk promosi jabatan di Polresta Bogor kota.

D. Spesifikasi Produk

Pengembangan Penerapan Metode Promthee ini didasarkan pada beberapa asumsi dalam penelitian ini adalah :

1. Aplikasi menggunakan bahasa pemrograman PHP dengan PROMETHEE.
2. Aplikasi yang dikembangkan adalah aplikasi berbasis web agar mudah diakses
3. Dapat diakses dari semua jenis Sistem Operasi menggunakan web browser.
4. Aplikasi menghasilkan keluaran berupa rekomendasi pegawai terbaik untuk promosi jabatan.

E. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini penting untuk dilakukan dalam rangka mengembangkan penerapan teknik komputasi pemodelan PROMETHEE untuk menentukan pegawai terbaik untuk promosi jabatan ke dalam aplikasi.

Manfaat dari dilakukan penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis sebagai sumbangan pengetahuan dalam penerapan metode PROMETHEE untuk penentuan pegawai terbaik.

2. Manfaat praktis dapat lebih memudahkan pimpinan dalam menentukan kebijakan promosi jabatan.
3. Manfaat kebijakan dapat dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan khususnya dalam penentuan pegawai terbaik untuk promosi jabatan.

F. Asumsi dan Keterbatasan

1. Asumsi

Asumsi dalam penelitian yang akan dikembangkan yaitu:

- a. Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan rekomendasi yang tepat untuk menentukan pegawai terbaik untuk promosi jabatan.
- b. Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan cara efektif untuk staff SDM dalam menentukan pegawai terbaik untuk promosi jabatan

2. Keterbatasan

Dalam penelitian ini, pengembangan sistem yang dikembangkan memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

- a. Objek penelitian hanya melibatkan pegawai PNS golongan III di Polresta Bogor kota.
- b. Hanya menggunakan satu metode yaitu metode PROMETHEE.
- c. Kriteria penelitian hanya untuk menentukan pegawai terbaik untuk promosi jabatan saja.
- d. Aplikasi hanya diakses melalui web browser atau mobile dengan jaringan lokal (LAN).

G. Definisi istilah

Supaya tidak terjadi suatu penafsiran yang berbeda mengenai istilah yang digunakan, maka diperlukan suatu definisi terkait penerapan metode PROMETHEE yang dikembangkan diantara:

1. *Preference Ranking Organization Method for Enrichment Evaluation* (PROMETHEE), adalah metode outranking untuk serangkaian tindakan alternatif hingga menjadi peringkat dan dipilih diantara kriteria yang sering kali bertentangan.
2. *Outranking* adalah metode yang dapat menangani kriteria kualitatif (kriteria yang berupa kata-kata) dan kriteria kuantitatif (kriteria yang dinyatakan dalam bentuk angka, hasil perhitungan dan pengukuran) secara bersamaan.
3. *Penunjang Keputusan*, adalah sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan dan manipulasi data.
4. 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.

5. Metode Cara kerja yang digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai dengan yang diharapkan.
6. Kaderisasi adalah orang yang diharapkan dapat memegang peranan penting di dalam sebuah jabatan.