

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai adalah seseorang yang diberikan pekerjaan oleh orang yang memberikan pekerjaan kepadanya berdasarkan ketentuan yang sudah disepakati, untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu pada sebuah tempat kerja (Robbins, 2006) atau pegawai adalah seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta (Soedaryono, 2000).

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 diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan 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 adalah pegawai yang diangkat untuk 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/PTT 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. Salah satu diantaranya adalah Kebun Raya Bogor (KRB).

Kebun Raya Bogor adalah salah satu satuan kerja (satker) yang ada dibawah Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI). Tugas dan fungsi utamanya adalah sebagai lembaga penelitian, konservasi tumbuhan secara *ex-situ* (diluar habitatnya), pendidikan, jasa lingkungan dan juga wisata. Sesuai dengan regulasi Undang-Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan dan diperkuat oleh Peraturan Presiden Nomor 93 Tahun 2011 tentang Kebun Raya. Semua tugas dan fungsi tersebut bersinggungan langsung terhadap layanan kepada masyarakat. Maka setiap PNS dan PTT yang bekerja di Kebun Raya Bogor harus selalu siap dan mampu memberikan pelayanan yang terbaik setiap harinya kepada masyarakat. Namun pada kenyataannya, tidak selalu setiap PNS/PTT bisa menunjukkan sikap dan pelayanan yang seharusnya karena di dalam pelayanan yang sifatnya berinteraksi langsung dengan pengunjung/masyarakat akan terdapat hal-hal non teknis yang secara tidak langsung bisa berdampak pada kinerja pegawai tersebut, belum lagi dengan padatnya pengunjung/masyarakat yang datang baik untuk sekedar berwisata atau pendidikan lingkungan maupun melakukan penelitian seputar botani pasti menuntut fisik yang prima dan konsentrasi yang imbasnya terhadap pelayanan yang diberikan tersebut.

Setiap kegiatan pelayanan, kedinasan, administrasi serta fisik di kebun 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 di nilai secara komprehensif, banyak kriteria-kriteria yang dinilainya. Gunanya adalah agar supaya pegawai tidak meninggalkan kewajibannya, 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 ke 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 kerjanya sehari-hari. Namun, memang walaupun sudah ada formulir dalam penilaian terkadang dalam 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 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 kepada atasan, melakukan apel bulanan, mengikuti senam, melaksanakan gorol, efisiensi dan efektifitas kerja, capaian kinerja (SKP), kerjasama individu, dan kerjasama tim. 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 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)

Metode yang akan diterapkan yaitu metode *Simple Additive Weighting* (SAW). SAW adalah sebuah metode yang digunakan untuk mencari penjumlahan berbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut (Fishburn, 1967)(Mac Crimmon, 1968). Kelebihan dari metode SAW ini terletak pada kemampuan untuk melakukan penilaian secara lebih tepat karena didasarkan pada nilai kriteria dan bobot preferensi yang sudah ditentukan, selain itu juga dapat menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif yang ada karena adanya proses perangkingan setelah menentukan bobot untuk setiap atribut (Kusumadewi, Harjoko, dan Wardoyo, 2006). Karena dalam menentukan pegawai terbaik merujuk kepada kriteria-kriteria yang sudah ditentukan. PNS dan PTT merupakan alternatifnya dan kriteria-kriteria merupakan nilai bobot.

Pada penelitian ini metode SAW akan diterapkan untuk mendukung manajemen dalam menentukan pegawai terbaik setiap tahunnya di Kebun Raya secara lebih tepat, cepat dan akurat yang dituangkan ke dalam aplikasi dengan memanfaatkan teknologi informasi. Sehingga akan memperoleh hasil yang lebih tepat dalam menentukan pegawai terbaik.

B. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Pada lingkungan Kebun Raya setiap tahunnya dilakukan pemilihan siapa pegawai terbaiknya. Penilaian dilakukan berdasarkan atas beberapa kriteria yang sudah ditetapkan seperti ketaatan, kegiatan apel bulanan, senam, gotong royong lingkungan (gorol), efisiensi dan efektifitas kerja, capaian kinerja (SKP), dan kerjasama individu maupun tim yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai. Setiap atasan yang membawahnya kurang secara riil melihat langsung pegawai yang berada dibawah pengawasannya ketika melaksanakan kegiatan senam yang dilakukan setiap hari jum'at pagi dan kegiatan gorol bersama di sebuah vak di kebun yang dilakukan satu kali dalam sebulan, dikarenakan pegawainya menyebar saat pelaksanaan kegiatan tersebut maka setiap atasannya kesulitan memantau siapa yang mengikuti atau tidak. Begitu juga ketika kegiatan apel setiap bulan, pegawai berbaris namun seringkali ada yang tidak sesuai dengan barisan unit kerjanya masing-masing sehingga atasannya tidak bisa melihat secara keseluruhan siapa pegawai yang mengikuti atau tidak, implikasinya adalah ketika membuat laporan kegiatan tersebut setiap bulannya atasannya tersebut menilai secara subjektif atau mengira-ngira saja. Kemudian mengenai kerjasama baik secara individu maupun tim juga atasannya tidak serta merta mengetahui detail bagaimana menilai pegawainya. Selama ini juga belum ada formulir yang diberikan kepada atasan di setiap unit kerja untuk dapat 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 hasilnya kurang optimal karena tidak adanya bobot dalam penilaian dari kriteria-kriteria tersebut. Pengumpulan hasil penilaian pegawai dari kriteria 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 2018 lalu seperti Tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1 Data Daftar Peringkat Pegawai Terbaik Tahun 2018

NO.	NAMA	KRITERIA PENILAIAN								TOTAL
		Ketaatan	Apel Bln.	Senam	Gorol	Efisiensi, Efektifitas	Capaian Kinerja	Individu	Tim	
1.	Toni Wijaya	92	91	91	91	91	91	91	90	728
2.	Erti Ernawati, SIP	90	95	95	90	90	92	95	80	727
3.	Agus Malik	90	95	95	90	90	92	90	80	722

4.	Ahmad Fudola	90	90	90	90	90	89	90	89	718
5.	Sutarsyah, S.Sos., M.TP.	89	90	88	88	88	89	90	89	711
6.	Dindin Rosyidin Somantri	84	89	89	89	84	88	90	89	702
7.	Sri Wahyuni, SP., M.Si.	90	90	80	80	80	80	90	90	680
8.	Didi Usmadi, S.Hut.	80	80	70	80	80	70	80	80	620

Dari data tersebut, 7 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, yaitu diantaranya kriteria ketaatan pada atasan, apel bulanan, senam, gotong royong lingkungan (gorol), efisiensi dan efektifitas, kerjasama individu dan kerjasama tim sehingga hasilnya kurang optimal dan belum tepat sasaran.

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

- a. Ketidaktepatan dalam menentukan pegawai terbaik karena masih terdapat unsur subjektif, tidak adanya bobot sehingga tidak optimal.
- b. Pengumpulan data nya memakan waktu lama sehingga tidak efektif dalam proses menentukan pegawai terbaik.

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*

Masih terdapat unsur subjektif dan tidak adanya bobot dalam penentuan pemilihan pegawai terbaik di Kebun Raya.

b. *Research Question*

Bagaimana penerapan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) berdasarkan kriteria-kriteria yang ada dalam menentukan pegawai terbaik yang tepat di Kebun Raya?

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Maksud

Maksud dari penelitian ini adalah menerapkan metode SAW berdasarkan kriteria yang ada dalam menentukan pegawai terbaik di Kebun Raya.

2. 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. Merancang sebuah aplikasi pendukung keputusan untuk menentukan pegawai terbaik.
- d. 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) yang diimplementasikan pada sebuah *prototype* aplikasi 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 menemukan teknik komputasi pemodelan SAW untuk menentukan pegawai terbaik ke dalam aplikasi.

Manfaat dari dilakukan penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis memberikan sumbangan pengetahuan dalam penerapan SAW untuk menentukan pegawai terbaik.
2. Secara praktis dapat lebih memudahkan manajemen 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

1. Asumsi

Pemilihan calon pegawai terbaik merupakan sebuah masalah dimana harus dipilih dari alternatif yang ada berdasarkan kriteria yang ditentukan.

Termasuk di dalamnya ada faktor kualitas dan kuantitas. Pada akhirnya nanti manajemen penilai akan membuat sebuah keputusan siapa yang menjadi pegawai terbaik. Sistem pendukung keputusan ini dikhususkan untuk menentukan pegawai terbaik di lingkungan Kebun Raya. Penerapan metode SAW yang digunakan pada pengembangan penelitian ini agar menjadi lebih objektif dan tepat sasaran.

2. Keterbatasan

- a. Menggunakan metode SAW untuk perhitungan penentuan pegawai terbaik
- b. Kriteria yang digunakan ada 9 yaitu ketaatan, apel bulanan, senam, gorol, efisiensi efektivitas, capaian kinerja (SKP), kerjasama individu, kerjasama tim, absensi

G. Definisi Istilah dan Definisi Operasional

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

Tabel 1.2 Definisi Istilah dan Definisi Operasional.

No.	Istilah	Definisi
1.	Kriteria	Ukuran yang menjadi dasar penilaian.
2.	Alternatif	Pilihan di antara dua atau lebih kemungkinan yang menjadi referensi dalam proses pengambilan keputusan.
3.	Atribut	Kelengkapan kualitatif yang terdapat pada objek.
4.	Variabel	Objek penelitian atau apa yang menjadi fokus di dalam suatu penelitian.
5.	Metode	Cara kerja yang digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai dengan yang diharapkan.
6.	Metode <i>Simple Additive Weighting</i> (SAW)	Sebuah metode yang digunakan untuk mencari penjumlahan berbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut.
7.	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 diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
8.	PTT	Pegawai Tidak Tetap atau yang sekarang disebut Pegawai Pemerintah dan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan pegawai yang diangkat untuk 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.
9.	Gorol	Gotong royong lingkungan, adalah sebuah kegiatan kerja bakti bersih-bersih yang dilakukan oleh seluruh pegawai di lingkungan atau area Kebun Raya.
10.	Vak	Sebuah area berbentuk <i>polygon</i> dengan luasan tertentu di Kebun Raya yang di dalamnya terdapat pengelompokan tumbuhan berdasarkan suku.
11.	<i>Polygon</i>	Merupakan bentuk datar yang terdiri dari garis lurus yang bergabung untuk membentuk rantai tertutup atau sirkuit.
12.	Suku	Keluarga atau kekerabatan dari suatu jenis tumbuhan.
13.	<i>Prototype</i>	Purwarupa, bentuk awal (contoh) atau standar ukuran dari sebuah entitas.
14.	SKP	Sasaran kinerja pegawai pada sebuah lembaga/institusi pemerintah.