

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai pada suatu instansi pemerintah merupakan salah satu faktor penting. Pengelolaan ini sangat berpengaruh dalam aspek keberhasilan kerja dan tercapainya tujuan organisasi tersebut. Jika pegawai dapat dikelola dengan baik, maka diharapkan kinerja pegawai tersebut dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tugas yang telah diterima. Kemajuan suatu organisasi tidak hanya ditandai dengan faktor keunggulan teknologi dan ketersediaan dana, namun faktor sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor utama dalam menjalankan suatu organisasi atau instansi.

Pengukuran kinerja (*measures of performance*) sebagai proses pengukuran setiap tindakan dan setiap kegiatan pemanfaatan sumber daya dan hasil yang dicapai, dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran kerja yang telah ditetapkan. Keberhasilan ataupun kegagalan kinerja yang direncanakan, kinerja nyata dengan hasil (sasaran) yang diharapkan, kinerja nyata dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya, dan sebagainya. Pengukuran kinerja adalah bagaimana menghitung posisi akuntabilitas individu maupun kelompok (Sedarmayanti, 2008:51).

Hal itu berhubungan dengan hasil dan prestasi kerja yang diperoleh pegawai dan potensi untuk memperoleh promosi jabatan berdasarkan evaluasi yang didasarkan pada kriteria yang sudah ditentukan. Adapun kriteria tersebut merupakan kombinasi dari kapasitas intelektual, sikap kerja dan perilaku yang dimiliki oleh pegawai. Hasil yang diperoleh nantinya, diharapkan pegawai dapat melaksanakan tugas dan mengemban jabatan yang diberikan secara profesional dan produktif serta memiliki rasa tanggung jawab dan wawasan yang luas mengenai tugas dan jabatan di instansi atau organisasi tersebut.

Masalah subyektifitas dalam penilaian kinerja pegawai merupakan hal yang hampir tidak bisa dihindari. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Devi Udariansyah, 2018) menyebutkan bahwa penilaian secara kuantitatif sering dianggap mengecewakan karena sulitnya mengukur parameter-parameter yang ada. Sedangkan pihak manajemen SDM memerlukan sistem penilaian kinerja yang rutin dan cepat sehingga dapat memberikan *feedback* dan perbaikan yang cepat di lingkungan kerja. Dengan adanya sistem yang dapat memberikan *feedback* dan perbaikan yang sesuai diharapkan pegawai maupun pejabat penilai dapat mengukur dan mengevaluasi hasil kinerja pegawai tersebut sesuai dengan sistematisa penilaian yang ada

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumenep merupakan unsur pendukung penyelenggaraan pemerintah daerah yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. BKPSDM mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan kewenangan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Permasalahan utama yang terjadi di BKPSDM Kabupaten Sumenep, yaitu pemanfaatan hasil akhir dari penilaian kinerja yang dapat dijadikan aspek pendukung dalam proses mutasi jabatan. BKPSDM sudah menggunakan sistem informasi seperti SINERGI (Laporan Harian Kinerja Pegawai) dan SIAGA (Absensi Online terintegrasi seluruh Kabupaten Sumenep) yang seharusnya dapat dijadikan instrumen pendukung dalam penilaian kinerja pegawai yang selanjutnya dapat dimanfaatkan dalam proses mutasi jabatan Pegawai Negeri Sipil. Akan tetapi sistem informasi ini belum dimanfaatkan sebagai instrumen pendukung dalam proses tersebut. Menurut Peraturan BKN No. 5 tahun 2019, mutasi jabatan adalah perpindahan tugas dan/atau lokasi dalam satu instansi pusat, antar-Instansi Pusat, satu instansi daerah, antar-Instansi daerah, antar-instansi pusat dan instansi daerah, dan ke perwakilan Negara Indonesia di luar negeri serta atas permintaan sendiri. Dalam proses mutasi jabatan perlu memperhatikan beberapa kriteria seperti, kompetensi, pola karier, pemetaan pegawai, kelompok rencana suksesi (*talent pool*), perpindahan dan pengembangan karier, penilaian prestasi kerja/kinerja dan perilaku kerja, kebutuhan

organisasi, dan sifat pekerjaan teknis atau kebijakan tergantung pada klasifikasi jabatan. Proses mutasi jabatan, hasil dari penilaian kinerja merupakan salah satu dari beberapa faktor penting pada proses mutasi jabatan. Akan tetapi pada BKPSDM Kabupaten Sumenep, belum ada sistem yang membantu dalam proses mutasi jabatan sehingga proses mutasi jabatan yang ada kurang optimal. Dalam penelitian ini, sistem hanya diperuntukkan untuk mutasi jabatan untuk golongan Eselon III dan Eselon IV dikarenakan untuk eselon II ke atas melibatkan kebijakan dari Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Proses penilaian kinerja pada BKPSDM masih menggunakan MS. Word dan MS. Excel untuk memproses data terkait penilaian kinerja. Masalah tersebut muncul karena pada umumnya pegawai yang mendapatkan promosi untuk kenaikan jabatan hanya melihat pada kriteria pertama saja, tetapi belum unggul pada kriteria-kriteria yang lain yang dimuat dalam Peraturan BKN No. 5 tahun 2019 seperti kompetensi, pola karier, pemetaan pegawai, kelompok rencana suksesi (talent pool), perpindahan dan pengembangan karier, penilaian prestasi kerja/kinerja dan perilaku kerja, kebutuhan organisasi, dan sifat pekerjaan teknis atau kebijakan tergantung pada klasifikasi jabatan.

Analytic Hierarchy Process (AHP) banyak digunakan untuk pengambilan keputusan dalam menyelesaikan masalah-masalah dalam perencanaan, penentuan alternatif, pemilihan kebijakan, alokasi sumber daya, penentuan kebutuhan, peramalan hasil, perencanaan hasil, perancangan sistem, pengukuran sistem informasi, optimasi dan pemecahan konflik (Saaty, 1991). Kelebihan metode AHP dalam pengambilan keputusan adalah menyelesaikan permasalahan yang kompleks, dan strukturnya tidak beraturan, bahkan permasalahan yang tidak terstruktur sama sekali, kurang lengkapnya data mengenai permasalahan tidak mempengaruhi kelancaran proses pengambilan keputusan karena penilaian merupakan sintesis pemikiran berbagai sudut pandang responden, metode dilengkapi dengan pengujian konsistensi sehingga dapat memberikan jaminan keputusan yang diambil.

Metode AHP banyak sekali digunakan dalam penelitian-penelitian terdahulu, berikut contoh penerapan metode AHP antara lain, Julianto Lemantara (2013). Rancang Bangun Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Mahasiswa

Berprestasi Menggunakan AHP dan Promthee, Armadyah Aborowati (2007). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi Berdasarkan Kinerja (Studi Kasus pada STMIK AMIKOM Yogyakarta).

Profile Matching adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dipenuhi oleh subyek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati (Kusrini, 2007). Kelebihan metode profile matching antara lain yaitu, metode profile matching merupakan metode yang paling tepat digunakan dalam proses membandingkan antar kompetensi individu ke dalam kompetensi suatu jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya, profile matching merupakan metode yang sangat sesuai di gunakan untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan nilai prestasi jabatan dan kompetensi karena perhitungan yang di lakukan dengan pembobotan dan perhitungan gap dengan demikian untuk calon kandidat yang memiliki gap lebih kecil maka nilai bobotnya akan semakin besar, profile matching mempertimbangkan konsistensi yang logis dalam penilaian yang di gunakan untuk menentukan prioritas sehingga menghasilkan alternatif yang tidak banyak.

Metode Profile Matching banyak sekali digunakan dalam penelitian-penelitian terdahulu, berikut contoh penerapan metode profile matching antara lain, Andreas Handojo, Djoni H. Setiabudi, Rachma Yunita (2003). Pembuatan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan untuk Proses Kenaikan Jabatan dan Perencanaan Karir pada PT. X, Devi Udariansyah, Novri Hadinata (2018). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Untuk Promosi Jabatan Dengan Metode Gauging Absence of Prerequisites (GAP).

Dengan adanya permasalahan tersebut, perlu adanya sistem pendukung keputusan yang dapat membantu para pemegang kekuasaan yang berkaitan dalam mutasi jabatan yang bertujuan untuk mempermudah proses mutasi jabatan. Oleh karena itu, metode yang digunakan dalam sistem pendukung keputusan untuk mutasi jabatan pegawai BKPSDM Kabupaten Sumenep adalah *Analytic Hierarchy Process* (AHP) dengan *Profile Matching* (Gap Kompetensi).

AHP merupakan suatu model pengambilan keputusan yang komperhensif dengan memperhitungkan hal-hal yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif selanjutnya diproses dengan metode Profile Matching untuk membandingkan antara kompetensi pegawai ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga gap).

Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan proses seleksi mutasi jabatan pegawai pemerintahan Kabupaten Sumenep maka perlu dilakukan penelitian tentang sistem pendukung keputusan untuk kenaikan jabatan pegawai pemerintahan Kabupaten Sumenep dengan metode Analytic Hierarchy Process (AHP) dengan Profile Matching (Gap Kompetensi). Sistem ini dapat menjadi alat pendukung keputusan bagi Pemerintahan Kabupaten Sumenep terkait penilaian kinerja untuk mutasi jabatan pegawai pemerintahan Kabupaten Sumenep.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan tersebut, maka permasalahan dapat dirumuskan yaitu bagaimana mengimplementasikan metode *Analytic Hierachy Proces Profile Matching* dalam mendukung pengambilan keputusan mutasi jabatan pegawai pemerintahan Kabupaten Sumenep?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yaitu Mengimplementasian metode *Analytic Hierachy Proces Profile Matching* dalam mendukung pengambilan keputusan mutasi jabatan pegawai pemerintahan Kabupaten Sumenep.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Memberikan wawasan atau informasi bagaimana metode *Analytic Hierachy Proces Profile Matching* dapat menyelesaikan masalah mutasi jabatan pegawai pemerintahan Kabupaten Sumenep.

2. Mempermudah dan mempercepat para petugas yang berkaitan dengan mutasi jabatan pegawai pemerintahan Kabupaten Sumenep.

1.5 Batasan Masalah

Penelitian perlu dibatasi agar lebih terfokus, tidak meluas dan terarah. Maka penulis memberikan batasan ruang lingkup penelitian, sebagai berikut:

1. Data yang akan digunakan adalah data primer yang diperoleh dari arsip data BKPSDM Kabupaten Sumenep.
2. Sistem ini hanya diperuntukkan untuk mutasi jabatan pegawai BKPSDM Pemerintah Kabupaten Sumenep.
3. Sistem ini hanya diperuntukkan untuk mutasi jabatan PNS golongan Eselon III, Eselon IV, Jabatan Fungsional Umum (JFU), Jabatan Fungsional Tertentu (JFT).