

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi atau instansi tidak terlepas dari peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di dalamnya. SDM di dalam suatu organisasi atau instansi adalah pegawai, yang merupakan aset penting karena sangat mempengaruhi berbagai aspek penentu keberhasilan kerja. Dalam suatu organisasi atau instansi terdapat pengelolaan SDM yang bertujuan untuk mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama. Pengelolaan SDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Pengelolaan kepegawaian terkadang mengalami beberapa kendala, di antaranya jumlah pegawai yang sangat banyak dan pengambilan keputusan oleh pihak manajemen yang subyektif. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Kupang, jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintahan Kota Kupang mengalami peningkatan yang cukup signifikan pada tahun 2010, yaitu hampir 2,5 kali lipat dari tahun sebelumnya, dari 2.840 orang menjadi 6.959 orang. Kemudian pada tahun 2011 meningkat menjadi 7.115 orang. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa jumlah PNS semakin banyak baik dalam struktur organisasi pemerintah maupun di luar struktur organisasi pemerintah. Hal ini

tentunya berpengaruh pada berbagai pengelolaan kepegawaian, seperti kenaikan jabatan struktural pegawai.

Universitas Nusa Cendana (Undana) merupakan perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh Departemen Pendidikan Nasional, berkedudukan di Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Susunan organisasi dan tata kerja Undana menggunakan ketentuan sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 0180/O/1995 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Nusa Cendana. Susunan Organisasi Undana terdiri atas Pimpinan, Senat, Pelaksana Akademik, dan Pelaksana Administrasi. Pelaksana administrasi Undana terdiri dari Biro Administrasi Umum dan Keuangan (BAUK) serta Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan, Perencanaan dan Sistem informasi (BAAKPSI). Sebuah Biro dipimpin oleh seorang Kepala Biro yang bertanggung jawab kepada Rektor. Kepala Biro tersebut diangkat dan diberhentikan oleh Rektor. BAUK mempunyai tugas memberikan layanan administrasi umum dan keuangan di lingkungan Undana. BAUK mempunyai fungsi melaksanakan urusan tata usaha, hukum dan tatalaksana, rumah tangga, serta perlengkapan; melaksanakan urusan kepegawaian; serta melaksanakan urusan keuangan. BAAKPSI mempunyai tugas memberikan layanan administrasi di bidang akademik, kemahasiswaan, perencanaan dan sistem informasi di lingkungan Undana.

Dalam pengangkatan Kepala BAUK maupun BAAKPSI, kriteria yang digunakan untuk proses penilaian adalah berdasarkan pangkat/golongan, nilai DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), peningkatan kinerja, serta masa

kepangkatan. Seperti yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979, unsur-unsur yang terkandung dalam DP3 adalah Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerja Sama, Prakarsa, dan Kepemimpinan. Proses penilaian terkadang tidak melihat keseluruhan kriteria yang seharusnya diperlukan sebagai pertimbangan dalam menentukan kenaikan jabatan sebagai Kepala Biro. Dengan kata lain penilaian hanya dilihat dari sebuah atau beberapa kriteria saja tanpa mempertimbangkan kriteria-kriteria yang lain.

Untuk meminimumkan kendala tersebut diperlukan Sistem Pendukung Keputusan (SPK) untuk meningkatkan efektifitas pengambil keputusan serta mengurangi subyektifitas dalam proses pengambilan keputusan oleh pengambil keputusan. Pada tahun 2010, Hsiao, et al. melakukan penelitian untuk menyeleksi staff/pegawai yang layak menempati jabatan dalam perusahaan sesuai dengan *skill* yang dimiliki menggunakan metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP). Dalam melakukan penilaian, penggunaan metode AHP mengabaikan penilaian pembuat keputusan yang bersifat *fuzzy*. Untuk itu, model yang digunakan oleh penulis dalam Sistem Pendukung Keputusan untuk kenaikan jabatan pegawai adalah *Fuzzy Analytic Hierarchy Process* (FAHP). FAHP merupakan penggabungan dari teknik AHP dengan logika matematika *fuzzy*. Penggunaan logika *fuzzy* bertujuan untuk mempermudah penilaian kriteria yang bersifat tidak pasti. Hasil dari proses ini berupa ranking pegawai sebagai bahan pertimbangan atau rekomendasi bagi pengambil keputusan untuk menentukan kenaikan jabatan pegawai menjadi Kepala Biro di Undana.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang ada, maka rumusan masalah dari penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Bagaimana mengembangkan sebuah Sistem Pendukung Keputusan yang dapat melakukan penilaian terhadap pegawai untuk kenaikan jabatan menjadi Kepala Biro di Undana.
- b. Bagaimana menerapkan metode FAHP dalam Sistem Pendukung Keputusan untuk kenaikan jabatan pegawai menjadi Kepala Biro di Undana.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mendukung kegiatan penelitian, sistem yang akan dibuat memiliki batasan-batasan sebagai berikut:

- a. Sistem ini digunakan oleh Pembantu Rektor II (PR II) dalam membantu pengambilan keputusan untuk kenaikan jabatan pegawai menjadi Kepala Biro di Undana.
- b. Sistem ini hanya membahas tentang data Pelaksana Administrasi Undana, yaitu Biro Administrasi Umum dan Keuangan (BAUK) dan Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan, Perencanaan dan Sistem informasi (BAAKPSI).
- c. Aplikasi menggunakan *database* SQL Server dan bahasa pemrograman C#.
- d. Metode yang digunakan adalah *Fuzzy Analytic Hierarchy Process* (FAHP).
- e. Sistem penilaian berdasarkan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) dan peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan Undana.

1.4 Keaslian Penelitian

Penelitian yang dibuat mengenai analisis penerapan *Fuzzy Analytic Hierarchy Process* (FAHP) dalam Sistem Pendukung Keputusan untuk kenaikan jabatan pegawai menjadi Kepala Biro Administrasi Dan Keuangan (BAUK) dan Kepala Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan, Perencanaan dan Sistem informasi (BAAKPSI) di Universitas Nusa Cendana Kupang ini belum pernah dilakukan oleh peneliti lain.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

- a. Bagi pengambil keputusan
Sebagai bahan pertimbangan bagi PR II Undana selaku pihak pengambil keputusan dalam menentukan Kepala Biro di Undana.
- b. Bagi pihak peneliti
 - i. Penelitian tentang analisis penerapan FAHP dalam Sistem Pendukung Keputusan untuk kenaikan jabatan pegawai ini sebagai tugas akhir/tesis untuk memenuhi syarat kelulusan pada Program Pascasarjana Magister Teknik Informatika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
 - ii. Untuk mengetahui dan menguji penerapan metode FAHP dalam Sistem Pendukung Keputusan untuk kenaikan jabatan pegawai.

c. **Bagi Universitas Atma Jaya Yogyakarta**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, terutama bagi mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang berminat melakukan penelitian yang relevan dengan penelitian ini.

1.6 Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan yang ingin diperoleh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Mengembangkan sebuah Sistem Pendukung Keputusan yang dapat melakukan penilaian terhadap pegawai untuk kenaikan jabatan menjadi Kepala Biro di Undana.
- b. Menerapkan metode FAHP dalam Sistem Pendukung Keputusan untuk kenaikan jabatan pegawai menjadi Kepala Biro di Undana.