

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pegawai yang bekerja pada suatu instansi memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi-fungsi operasional dan administrasi untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin tingginya tingkat persaingan dalam dunia bisnis mendorong instansi untuk selalu meningkatkan kualitas kinerjanya. Langkah strategis yang dapat ditempuh diambil adalah peningkatan mutu sumber daya manusia, karena tenaga kerja yang kompeten berkontribusi signifikan terhadap produktivitas dan pencapaian perusahaan [1]. Perusahaan memiliki kewajiban penting untuk memastikan sumber daya manusianya berkualitas.

Salah satu indikator pegawai yang kompeten dapat dilihat dari pencapaian kerjanya. Perusahaan dapat mengetahui prestasi setiap pegawai dengan melakukan evaluasi kinerja. Penilaian kinerja dan karakter pegawai menjadi aspek penting untuk menjamin keberlangsungan dan tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu aspek yang belum mendapatkan perhatian cukup, namun berperan dalam menjaga hubungan baik dan etika di lingkungan kerja adalah penerapan nilai-nilai BerAKHLAK di lingkungan pegawai. Undang-Undang No. 5 Tahun 2014, menjelaskan nilai *Core Values* ASN yang disusun agar seluruh ASN dapat memahami dan mengaplikasikannya dalam bertugas. Nilai ini berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan selaras dengan program pemerintah ASN BerAKHLAK, yang mengutamakan pentingnya integritas, loyalitas, kualitas, perilaku profesional dalam membangun kinerja dan pelayanan publik yang unggul.

Salah satu instansi pemerintahan yang melakukan penilaian pegawai BerAKHLAK adalah Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Surabaya. Proses seleksi pegawai BerAKHLAK dilaksanakan melalui dua tahapan. Tahap awal mencakup proses penilaian berdasarkan hasil penjumlahan dari nilai capaian kinerja pegawai dan daftar kehadiran. Tahap ini digunakan untuk menentukan calon pegawai yang terpilih dengan nilai yang terbaik diatas nilai minimal. Selanjutnya, para pegawai

terpilih akan diseleksi melalui polling yang dilakukan oleh seluruh pegawai BPS Kota Surabaya. Pemilihan pegawai BerAKHLAK ini dilaksanakan secara rutin setiap bulan dan dikenal dengan sebutan Pemilihan Pegawai BROMO (BerAKHLAK *of the Month*), sebagai bentuk apresiasi kepada pegawai yang menunjukkan integritas, profesionalisme, serta keteladanan dalam menjalankan tugasnya. Program ini sejalan dengan nilai fundamental ASN BerAKHLAK, yang merupakan kependekan dari Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif [2]. Nilai tersebut menjadi landasan utama dalam menilai dan memilih pegawai yang tidak hanya berkinerja tinggi, tetapi juga mampu menjunjung tinggi etika kerja dan semangat pelayanan publik. Melalui Pemilihan Pegawai BROMO, BPS Kota Surabaya mendorong terciptanya budaya kerja yang positif dan berintegritas di lingkungan instansi pemerintah.

Pemilihan pegawai BerAKHLAK dilakukan secara manual menggunakan kuesioner melalui google form dan sering kali bersifat subjektif. Sehingga menimbulkan beberapa kekurangan, seperti memerlukan banyak waktu, kurangnya konsistensi, dan sumber daya yang kompeten. Menyadari pentingnya hal tersebut, penilaian pegawai BerAKHLAK perlu diintegrasikan dalam sistem evaluasi guna membangun suasana kerja yang lebih kondusif dan produktif. Untuk mewujudkan hal tersebut, Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Surabaya dapat memanfaatkan teknologi informasi yang tersedia, terutama teknologi dalam sistem yang memfasilitasi proses dalam menentukan keputusan.

Sistem terintegrasi yang memfasilitasi proses dalam menentukan keputusan, disebut sebagai sistem pendukung keputusan berperan sebagai mengolah dan menganalisis data, memberikan rekomendasi, serta memvisualisasikan hasil analisis untuk mendukung proses menentukan keputusan yang lebih transparan dan efektif [3]. Beberapa penelitian menyebutkan, sistem pendukung keputusan berperan dalam membantu proses penentuan solusi terhadap suatu permasalahan, seperti penelitian yang bertujuan sebagai penentuan siswa terbaik di salah satu Lembaga Kursus di kota Kediri Jawa Timur dengan menerapkan kombinasi pendekatan metode AHP-SAW. Sistem pendukung keputusan ini diciptakan untuk memfasilitasi pihak terkait dalam menentukan siswa terbaik sebagai upaya untuk

mengukur kualitas siswa secara objektif dan efisien [4]. Penelitian selanjutnya terkait penelitian yang bertujuan sebagai penentuan pihak yang layak mendapatkan penerima bantuan langsung tunai (BLT) di Kecamatan Sampang menggunakan implementasi metode AHP dan SAW dengan tujuan guna menentukan kelompok penerima BLT akurat dan tepat sasaran [5]. Selain itu, terdapat penelitian terakait sistem pendukung keputusan menggunakan pendekatan AHP - SAW dalam penentuan penilaian siswa di sebuah SMK untuk melakukan perangkingan calon siswa baru jalur undangan. Sistem pendukung keputusan ini terbukti memfasilitasi pihak sekolah dalam memberikan pertimbangan untuk menetapkan pendekatan dalam proses pembelajaran yang perlu ditingkatkan [6]. Dari hasil penelitian ini, pemanfaatan metode AHP dalam membandingkan serta menetapkan bobot data kriteria serta metode SAW dalam perangkingan data alternatif terbukti mampu memberikan keputusan yang objektif dan efisien.

Metode AHP dan SAW dikombinasikan sebagai salah satu teknik yang diterapkan dalam Sistem Pendukung Keputusan. Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) merupakan metode yang diterapkan sebagai penentuan prioritas dan menetapkan bobot setiap data kriteria [1]. Metode ini mampu menangani persoalan yang melibatkan berbagai kriteria secara sistematis dan terstruktur. Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) merupakan metode yang diterapkan untuk mengakumulasi total nilai terbobot dengan menggabungkan rangking kinerja setiap data alternatif terhadap seluruh atribut yang ada [7]. Implementasi metode AHP dan SAW dalam SPK dilandaskan pada keunggulan masing-masing metode yang saling melengkapi. Metode AHP memiliki keunggulan dalam menetapkan bobot kriteria melalui perbandingan berpasangan, yang memungkinkan terbentuknya urutan prioritas secara terstruktur dan sistematis. Sedangkan, metode SAW efektif dalam melakukan perangkingan alternatif berdasarkan bobot yang telah ditentukan, dengan menjumlahkan nilai terbobot dari setiap kriteria [4], [5], [6]. Kombinasi kedua metode ini lebih sederhana dalam implementasinya, lebih transparan dalam proses pengambilan keputusan, serta mampu menyajikan hasil akhir yang mudah dipahami oleh pengambil keputusan. Dengan menerapkan metode AHP, pengambilan keputusan dapat dilakukan secara sistematis melalui pembobotan terhadap berbagai kriteria yang dimiliki oleh setiap pegawai. Setiap kriteria dapat

diukur dan dibandingkan satu sama lain, sehingga menghasilkan keputusan yang lebih objektif dalam menentukan pegawai BerAKHLAK. Sementara itu, metode SAW diimplementasikan untuk menghitung nilai pada masing-masing kriteria dan mengolah data dalam seleksi pegawai BerAKHLAK.

Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat mendorong penerapan sistem yang lebih efektif dan efisien di berbagai sektor. Dalam dunia kerja, hal ini dapat dimanfaatkan sebagai pendukung keputusan dalam menyelesaikan berbagai permasalahan. Berdasarkan hal tersebut, dibuat “Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pegawai BerAKHLAK Menggunakan Metode AHP – SAW di BPS Kota Surabaya.” Selain itu, pengembangan sistem ini memanfaatkan metode Extreme Programming (XP) yang menekankan pada kolaborasi dengan pengguna dan pengujian berkelanjutan guna meningkatkan kualitas sistem[8]. Pengujian dilakukan melalui perhitungan manual untuk memastikan kesesuaian hasil sistem [9], Pengujian fungsional menggunakan metode *Blackbox*, dan validasi akhir terhadap kebutuhan pengguna dilakukan melalui *User Acceptance Testing (UAT)*. Dengan adanya sistem ini, proses mendapatkan keputusan untuk menentukan pegawai BerAKHLAK yang layak menjadi lebih mudah karena informasi yang dibutuhkan dapat diperoleh secara sistematis, akurat, dan efisien.

1.2. Rumusan Masalah

Perumusan permasalahan penelitian ini berfokus pada “Bagaimana merancang dan membangun sistem pendukung keputusan pemilihan pegawai BerAKHLAK di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Surabaya dengan menerapkan Metode AHP dan SAW?”

1.3. Batasan Masalah

Pembahasan difokuskan pada aspek-aspek berikut:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada penentuan pegawai BerAKHLAK di BPS Kota Surabaya.
2. Data penilaian yang digunakan dalam sistem ini tidak terhubung langsung dengan sistem informasi kepegawaian BPS Kota Surabaya.

3. Sistem ini dibuat untuk digunakan oleh pengguna yang bertindak sebagai *Admin*, yaitu penanggung jawab pemilihan pegawai BerAKHLAK di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Surabaya dan Pegawai untuk melakukan polling.
4. Sistem hanya memberikan rekomendasi dalam proses pemilihan pegawai BerAKHLAK, sedangkan keputusan akhir sepenuhnya berada di penanggung jawab pegawai BerAKHLAK dan Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Surabaya.
5. Sistem Pendukung Keputusan pemilihan pegawai BerAKHLAK dibuat dalam bentuk *website*.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan sistem pendukung keputusan pemilihan pegawai BerAKHLAK di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Surabaya dengan menerapkan metode AHP – SAW.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini ditujukan untuk memberikan dampak positif dalam aspek-aspek berikut:

1. Pemahaman tentang implementasi metode AHP dan SAW pada sistem pendukung keputusan, khususnya pada penilaian pegawai BerAKHLAK.
2. Penerapan metode AHP-SAW pada sistem yang dibuat dapat mengotomatisasi proses pemilihan pegawai BerAKHLAK di BPS Kota Surabaya, proses penilaian menjadi lebih terstruktur dan objektif, serta meminimalkan kesalahan manusia dalam proses pemilihan pegawai.
3. Keberhasilan penerapan metode AHP dan SAW dalam sistem pendukung keputusan yang dibuat dalam bentuk *website*, dapat menjadi bekal untuk karir di bidang teknologi informasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Penyusunan penelitian dijelaskan secara sistematis seperti berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian yang berisi informasi terkait latar belakang yang membahas urgensi dari topik penelitian. Selanjutnya perumusan persoalan, disampaikan dalam bentuk pertanyaan yang dijawab melalui proses penelitian. Batasan masalah disusun guna mempertegas cakupan studi agar penelitian tetap terarah. Kemudian, tujuan penelitian diuraikan untuk menggambarkan hasil yang ingin dicapai, baik dari segi teoretis maupun praktis. Terakhir, sistematika penulisan memberikan gambaran struktur laporan penelitian, sehingga pembaca memahami alur dan isi penelitian ini secara keseluruhan.

BAB II TINJUAN PUSTAKA

Bagian yang menguraikan informasi terkait dasar teoritis yang mendukung dalam penelitian, termasuk definisi dan penjelasan terkait metode yang digunakan, literatur yang relevan, serta review penelitian-penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan topik. Penjelasan ini bertujuan untuk memberikan landasan teoritis yang kuat dan memperjelas konteks penelitian yang sedang berlangsung.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bagian yang menguraikan informasi terkait langkah yang dilakukan selama penyusunan penelitian, melibatkan proses pengumpulan data, metode yang dipilih dalam penerapan SPK, tahapan pembuatan sistem, dan cara penyusunan laporan penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian yang menguraikan temuan beserta analisa pembuatan sistem pendukung keputusan pegawai berAKHLAK. Hasil yang diperoleh dijelaskan dengan mengacu pada kegiatan mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data.

BAB V PENUTUP

Bagian ini berisi informasi terkait simpulan dari dilaksanakannya penelitian ini, mencakup pencapaian tujuan penelitian serta jawaban atas rumusan masalah. Kesimpulan disusun secara ringkas dan jelas, mencerminkan hasil utama penelitian. Selain itu, saran untuk pengembangan lebih lanjut sistem pendukung keputusan pemilihan pegawai BerAKHLAK menerapkan metode AHP – SAW.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini disajikan sumber referensi yang menjadi dasar rujukan dalam penyusunan penelitian, termasuk buku, jurnal, dan dokumen lainnya.

LAMPIRAN

Pada bagian lampiran berisi informasi pendukung yang dibutuhkan dalam penyusunan penelitian ini, seperti data mentah, hasil perhitungan, desain sistem, tangkapan layar (screenshot) sistem, serta dokumen lain yang relevan.

Halaman ini sengaja dikosongkan.