

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan pelaksana tugas pemerintahan dalam melakukan pelayanan yang melekat dalam konteks administrasi publik dan memiliki tujuan melayani publik (Vigoda, 2002). Dalam konteks administrasi publik, kemampuan seseorang untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sangat ditekankan. Pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat diimbangi dengan kompetensi yang dimiliki PNS itu sendiri, dari 4,7 juta PNS sebanyak 95% tidak memiliki kompetensi yang sesuai. Dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan reformasi sistem administrasi publik birokrasi negara, perlu peningkatan kompetensi PNS atau Aparatur Sipil Negara (ASN) (Pratama dkk, 2014).

Peningkatan kompetensi PNS telah dilakukan dalam berbagai cara yaitu pengelolaan evaluasi kinerja PNS berbasis Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja yang disusun berdasarkan peraturan pemerintah (PP) dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Daerah (PERKA-BKN) sebagai acuan dalam rangka peningkatan kinerja organisasi salah satunya yaitu pengembangan potensi dan karier yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja PNS guna mewujudkan pencapaian kinerja organisasi yang optimal. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja pemerintah daerah tidak hanya dipengaruhi oleh pengukuran evaluasi kinerja.

Berbagai macam metode telah dilakukan untuk meningkatkan kompetensi PNS. Dalam hal ini, lebih mengarah kepada cara yang formal, pengembangan diri (*Self Development*) kurang ditekankan pada masing-masing individu PNS itu sendiri (Kandula, 2013). Dalam menentukan pengembangan diri PNS perlu digunakan metode yang dapat memenuhi kebutuhan pengukuran yang tepat untuk nilai bobot kriteria yaitu metode *ELECTRE* (Marbini, dkk, 2013). Metode *ELECTRE* dapat melakukan proses eliminasi dan penentuan alternatif yang lebih

mendominasi alternatif lainnya dalam proses perekomendasi. Selain itu, pengembangan diri PNS yang tepat harus sesuai dengan keahlian atau minat yang dimiliki. Pencocokan tersebut berkaitan dengan masalah penentuan seberapa baik profil yang diberikan cocok dengan yang diminta atau dibutuhkan. Pencocokan profil (*Profile Matching*) banyak digunakan dalam berbagai bidang pekerjaan yang membutuhkan keahlian (Jorge, dkk, 2018).

Dari penjelasan pada latar belakang maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu bagaimana implementasi metode *ELECTRE* dan *Profile Matching* pada sistem pendukung keputusan agar penentuan pengembangan diri bagi PNS dapat diketahui secara tepat dengan melihat dari hasil penelusuran bidang atau jabatan saat ini dan penilaian prestasi kerja serta kompetensi yang dimiliki sesuai dengan kuesioner yang diisi.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah mengimplementasikan metode *ELECTRE* (*Elimination and Choice Translating Reality*) dan *Profile Matching* untuk evaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil menggunakan sistem informasi sebagai pendukung keputusan.

1.3 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan keputusan secara objektif untuk rekomendasi pelatihan atau program khusus yang dapat diikuti oleh pegawai guna meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat.
2. Memudahkan ASN dalam melihat penilaian mengenai prestasi kerja dan kompetensi dengan menggunakan sistem.