

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi sekarang ini banyak terjadi perubahan di berbagai bidang, misalnya di bidang sosial. Perubahan ini ditandai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih dan terjadi baik di Negara maju maupun Negara berkembang. Untuk mengantisipasi perubahan yang terjadi pemerintah menyediakan sarana untuk sosial, yaitu lembaga rehabilitasi sosial sebagai pelayanan kesejahteraan sosial bagi orang dengan grahita bagi seluruh lapisan masyarakat.

Untuk menghadapi perkembangan teknologi di lembaga rehabilitasi sosial dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki ketrampilan dan pengetahuan yang luas. Dalam hal ini pegawai merupakan sumber daya manusia yang melakukan tugasnya dalam kegiatan pelayanan kesejahteraan sosial di lembaga rehabilitasi sosial, dengan tujuan dapat mengelola sebuah lembaga rehabilitasi sosial dan melayani pasien. Lembaga rehabilitasi sosial menjadikan seorang pegawai yang memiliki perilaku kerja yang baik dengan penilaian yang dinamakan penilaian perilaku kerja pegawai, demikian pula dengan Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita (BBRSBG) “Kartini” Temanggung. Di lembaga rehabilitasi sosial ini dilakukan berbagai cara dan usaha untuk mengevaluasi pegawai secara periodik.

Pelaksanaan penilaian perilaku kerja pegawai perlu dilakukan pada setiap organisasi atau instansi dengan melibatkan pihak manajemen. Penilaian perilaku kerja pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kegiatan pegawai yang bersangkutan. Penilaian perilaku kerja pegawai secara umum bertujuan untuk memberikan feedback kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerja, meningkatkan produktivitas suatu organisasi, dan secara khusus dilakukan berkaitan dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai, seperti untuk tujuan

promosi jabatan, penyesuaian gaji, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, perbaikan perilaku dan lain-lain. Oleh karena itu, penilaian perilaku kerja pegawai dapat menjadi landasan untuk mengetahui sejauhmana kegiatan manajemen sumber daya manusia, seperti perekrutan, seleksi, penempatan, dan pelatihan dilakukan dengan baik dan efektif.

Dari proses perilaku kerja pegawai yaitu daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan, peran sistem pendukung keputusan sangat dibutuhkan guna meningkatkan efisiensi pengambilan keputusan. Peran sistem pendukung keputusan akan membantu pihak manajemen dalam mencapai tujuan dari penilaian perilaku kerja pegawai, seperti perencanaan karir pegawai, tanpa mengesampingkan parameter-parameter yang sudah ditentukan oleh pihak Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita (BBRSBG) “Kartini” Temanggung.

Proses penilaian perilaku kerja pegawai dilakukan saat ini secara manual menggunakan teknik penilaian *Rating Scale* (evaluasi subyektif dilakukan penilai terhadap pegawai dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi), perhitungan nilai akhir setiap pegawai membutuhkan waktu cukup lama karena jumlah pegawai cukup banyak sekitar 300 pegawai. Oleh karena itu untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi pengambilan keputusan, perlu didukung adanya sistem berbasis komputer yang dapat membantu pihak manajemen dalam mengambil suatu keputusan.

Model yang digunakan dalam sistem pendukung keputusan penilaian perilaku kerja pegawai adalah *Analytical Hierarchi Process* (AHP) agar para pengambil keputusan akan dengan mudah menentukan urutan pegawai berdasarkan nilai bobot yang diperoleh dalam proses penilaian. Adanya prosedur ini setidaknya dapat membantu sistem dalam memproses aktivitas data dalam penyesuaian dengan sistem penilaian yang ada serta memperoleh informasi mengenai proses penilaian perilaku kerja pegawai secara cepat, tepat dan akurat sehingga tidak terjadi pemborosan waktu, biaya dan tenaga kerja untuk mengetahui perilaku kerja pegawai setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai atau

tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dengan latar belakang tersebut diatas maka diambil sebuah judul ***“Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Perilaku Kerja Pegawai Menggunakan Metode Analytic Hierarchy Process (AHP) Pada Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita (BBRSBG) “Kartini” Temanggung”***.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada permasalahan-permasalahan yang penulis mengetengahkan dalam latar belakang masalah diatas, maka dapat rumuskan : Bagaimana merancang bangun dan membuat suatu sistem pendukung keputusan untuk penilaian perilaku kerja pegawai yang mampu memberikan keputusan terbaik beserta informasi tentang perilaku kerja pegawai dengan metode *Analytic Hierarchy Process (AHP)* yang sesuai dengan kriteria perilaku kerja pegawai Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita (BBRSBG) “Kartini” Temanggung.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Untuk membatasi masalah yang dikaji, penulis membatasi atau memfokuskan masalah yang berkaitan dengan system pendukung keputusan penilaian perilaku kerja pegawai, yaitu:

1. Penelitian dilaksanakan di Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita (BBRSBG) “Kartini” Temanggung.
2. Penilaian perilaku kerja pegawai menggunakan model *Analytic Hierarchy Process (AHP)*.
3. Perilaku kerja pegawai yang dinilai mencakup orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan.

## **1.4 Tujuan Tugas Akhir**

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan pasti terdapat suatu tujuan yang hendak dicapai, karena tujuan merupakan suatu pedoman atau

pegangan yang akan digunakan didalam menentukan arah jalannya pekerjaan tersebut. Adapun tujuan dari penulis adalah

1. Membangun system pendukung keputusan yang dapat membantu manajemen sumber daya manusia di Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita (BBRSBG) “Kartini” Temanggung dalam proses penilaian perilaku kerja pegawai atas dasar Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang daftar pelaksanaan penilaian pekerjaan beserta parameter yang ditentukan Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita (BBRSBG) “Kartini”.
2. Menerapkan model *Analytic Hierarchy Process* (AHP) dalam menentukan penilaian perilaku kerja pegawai dan aturan Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita (BBRSBG) “Kartini”.
3. Meningkatkan efektifitas pengambilan keputusan daripada efisiensinya.

### **1.5 Manfaat Tugas Akhir**

Pembangunan system pendukung keputusan penilaian perilaku kerja pegawai ini diharapkan bisa memberikan manfaat. Adapun manfaat tersebut diantaranya:

1. Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita (BBRSBG) “Kartini” Temanggung.  
Dapat dijadikan alat bantu dalam memutuskan masalah yang dihadapi pada saat proses penilaian perilaku kerja pegawai dilaksanakan.
2. Bagi Universitas Dian Nuswantoro Semarang  
Sebagai tolak ukur keberhasilan proses belajar mengajar yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pihak akademik dan sebagai referensi bagi mahasiswa dalam penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan studi yang dibahas dalam laporan tugas akhir ini.
  - a) Bagi Mahasiswa  
Mengetahui permasalahan yang ada di lapangan dan berusaha memecahkan permasalahan tersebut sebagai apresiasi nyata terhadap ilmu yang di dapat selama kuliah.