

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi dan komputerisasi telah berkembang sedemikian pesat. Hal ini dapat terlihat dari penggunaan teknologi komputer. Salah satunya adalah pengolahan data menggunakan aplikasi, dengan menggunakan aplikasi sebuah instansi akan memiliki banyak keuntungan, yaitu lebih mudah dalam proses pengolahan data dan pembuatan laporan.

Keberadaan pegawai merupakan aspek yang terpenting bagi terwujudnya rencana organisasi yang telah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia akan semakin penting ketika berada pada era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Mengingat hal tersebut, sudah menjadi sebuah keharusan bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi akan mendatangkan kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitupun sebaliknya. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna.

Dewasa ini, hampir semua perusahaan mensyaratkan karyawannya untuk memiliki kombinasi hard-skill dan soft-skill yang seimbang untuk semua jenis pekerjaan. Pendekatan hard-skill dianggap sudah kurang efektif lagi, tidak mencapai kesuksesan apabila karyawan hard-skill optimal tetapi kemampuan soft-

skill nya tidak optimal. Dengan kata lain hard-skill merupakan keterampilan yang penting bagi manusia dalam bekerja, karena menjadi enter point untuk diterima kerja di tahap awal, tetapi keberhasilan lebih lanjut dalam bekerja lebih ditentukan oleh soft-skill yang memadai (Budiningsih et al., 2020).

Kompetensi merupakan kemampuan atau kecakapan untuk melakukan sesuatu dan dapat mempengaruhi semua aspek dalam suatu organisasi. Suatu Organisasi dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila memiliki sumber daya manusia yang berkompotensi yang baik. Namun sebaliknya, tujuan sebuah organisasi tidak akan tercapai atau pencapaian kinerja tidak maksimal apabila kompetensi sumber daya manusianya tidak memadai.(Ginting, 2020)

Pembentukan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Padang. Tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Padang ditetapkan dalam Peraturan Walikota Padang Nomor 60 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang. Kedudukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang, selanjutnya disingkat BKPSDM Kota Padang, merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Padang melalui

Sekretaris Daerah Kota Padang. Untuk saat ini, dalam melakukan penilaian, kantor Bkpsdm Kota Padang masih menggunakan cara manual/excel dan belum memiliki aplikasi yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian soft skill terhadap pegawai-pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, muncul ide penulis untuk merancang sistem aplikasi untuk Bkpsdm Kota Padang untuk kemudahan dalam penilaian pegawai. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk menyusun laporan skripsi dengan judul **“SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN DENGAN METODE ANALTYCAL HIERARCHY PROCESS (AHP) UNTUK PENILAIAN KOMPETENSI SOFT SKILL PEGAWAI”**.

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana membuat aplikasi penilaian yang baik, sehingga dapat membantu proses penilaian dari soft skill atau kinerja seorang pegawai pada BKPSDM kotaPadang?
2. Bagaimana menerapkan metode AHP kedalam pembangunan aplikasi system informasi pengolahan data untuk mengoptimalkan pengolahan soft skill pada Pegawai BKPSDM kota Padang?
3. Apakah aplikasi yang dibuat dapat mempermudah penilian dari kinerja pegawai?

1.3 Hipotesa

Berdasarkan rumusan maslah yang telah diuraikan maka dapat ditemukan beberapa hipotesa sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang ada yaitu:

1. Diharapkan dengan adanya aplikasi penilaian yang dapat mempermudah

dalam proses input data soft skill pegawai pada BKPSDM kota Padang. Diharapkan dengan menggunakan aplikasi penilaian yang diterapkan dapat membantu dalam pendataan pegawai BKPSDM kota Padang

2. Diharapkan dengan adanya aplikasi penilaian yang akan diterapkan dapat memudahkan pembuatan laporan soft skill pegawai BKPSDM.
3. Diharapkan dengan adanya aplikasi penilaian yang akan diterapkan dapat memudahkan pembuatan laporan *soft skill* pegawai.

1.4 Batasan Masalah

Agar penulisan ini terhindar dari pembahasan diluar tema dan judul penelitian. Maka penulis melakukan pembahasan yang lebih spesifik berdasarkan tema dan judul tersebut. Adapun batasan masalah sebagai berikut.

1. Sistem yang dirancang hanya membahas mengenai penilaian data pegawai dan laporan.
2. Metode yang digunakan adalah metode AHP (Analytical Hierarchy Process).
3. Perancangan sistem menggunakan bahasa pemrograman PHP dan database MySQL.

1.5 Tujuan Penelitian

1. Merancang sistem informasi penilaian kinerja pegawai. Sehingga diharapkan memperoleh gambaran sistem informasi yang baik.
2. Membantu dalam proses penilaian kinerja atau soft skill pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) kota Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Setelah melaksanakan kegiatan penelitian diharapkan penulis memiliki pengetahuan serta pengalaman yang lebih luas terlebih yang berhubungan dengan sistem informasi dan pemrograman, serta mengembangkan kemampuan untuk melakukan analisis terhadap masalah yang lebih kritis.

Menambah pengalaman dan wawasan dan peneliti dalam pendataan aplikasi perangkat lunak penilaian soft skill pegawai Inspektorat kota Padang.

2. Bagi BKPSDM kota Padang

Dengan adanya Penilaian *Soft skill* dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Dengan kemampuan manajemen waktu yang baik, setiap karyawan perusahaan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa mengesampingkan kualitas. Jika karyawan memiliki ide, inovasi, kritik, saran atau kendala, mereka dapat mengkomunikasikannya dengan baik. Selain itu, keterampilan interpersonal juga bisa memfasilitasi kolaborasi yang baik. Setiap karyawan memahami peran mereka dan bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

1.7 Tinjauan umum

1.7.1 Tinjauan Umum Perusahaan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang, selanjutnya disingkat BKPSDM Kota Padang, merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Padang melalui Sekretaris Daerah Kota Padang.

Pembentukan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Padang. Tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Padang ditetapkan dalam Peraturan Walikota Padang Nomor 60 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang.

Adapun Visi, Misi BKPSDM yaitu:

1. Visi

Mewujudkan Masyarakat Kota Padang yang Madani Berbasis Pendidikan, Perdagangan dan Pariwisata Unggul Serta Berdaya Saing.

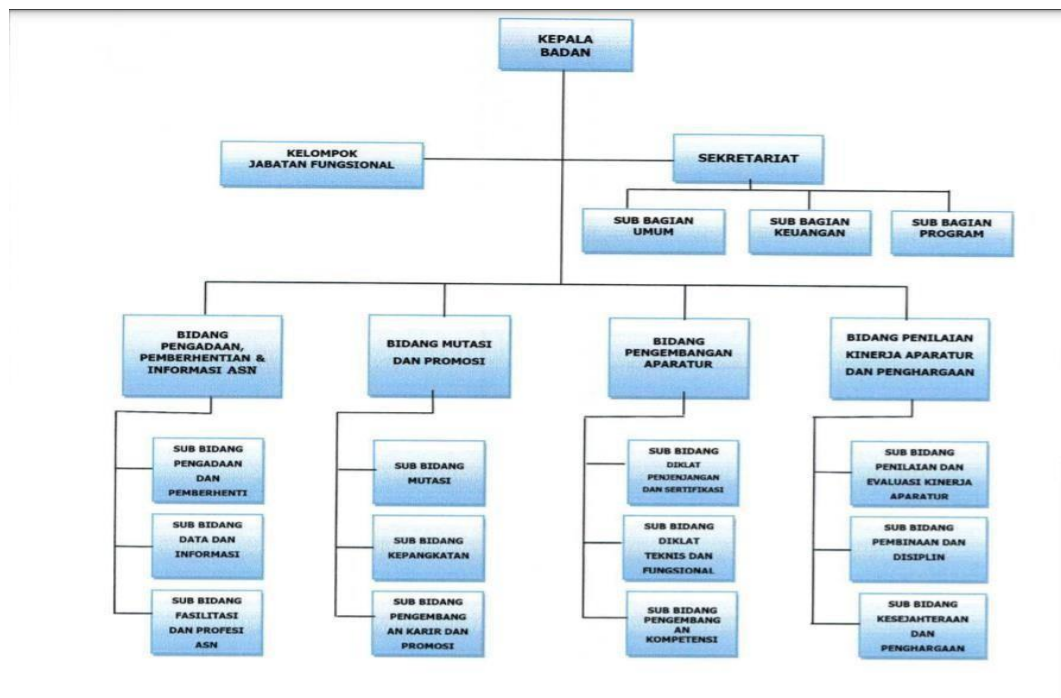
2. Misi

- a. Meningkatkan kualitas pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang beriman, kreatif, inovatif, dan berdaya saing.
- b. Mewujudkan Kota Padang yang unggul, aman, bersih, tertif, dan menghargai kearifan lokal.

- c. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi Kota Padang yang inklusif.
- d. Mewujudkan Kota Padang sebagai pusat perdagangan dan ekonomi kreatif.
- e. Menciptakan masyarakat sadar, peduli dan tangguh bencana.

1.7.2 Struktur Perusahaan

Berikut adalah struktur Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya (BKPSDM) Manusia Kota Padang



Gambar 1.1 Struktur organisasi BKPSDM Kota Padang

1.7.3 Tugas dan wewenang

1. Sekretariat, dipimpin oleh seorang Sekretaris yang mempunyai tugas membantu kepala badan dalam memimpin dan menyelenggarakan pelayanan administrasi umum kepada seluruh satuan organisasi dilingkup badan.
2. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ASN, mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam perumusan kebijakan dalam hal pengadaan,

pemberhentian dan informasi, penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan, penyelenggaraan pengadaan PNS, dan PPPK, pengkoordinasian pelaksanaan administrasi pemberhentian, memverifikasi dokumen administrasi pemberhentian, memverifikasi database informasi kepegawaian, pengkoordinasian penyusunan informasi kepegawaian, memfasilitasi lembaga profesi ASN, pengevaluasian pelaporan kegiatan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi.

3. Bidang Mutasi dan Promosi, mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam perumusan kebijakan mutasi, kepangkatan, pengembangan karier dan promosi PNS, penyelenggaraan proses, koordinasi pelaksanaan, verifikasi dokumen, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan mutasi, kepangkatan, pengembangan karier dan promosi PNS
4. Bidang Pengembangan Aparatur, mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam perumusan kebijakan serta penyelenggaraan pengembangan kompetensi, pengkoordinasian dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan, serta pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi.
5. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam monitoring pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur yang meliputi monitoring, penilaian dan evaluasi kinerja.