

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

SDM merupakan salah satu aset organisasi yang menjadi tulang punggung suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya dan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kemajuan organisasi (Muhardono & Isnanto, 2014). Dalam hal ini manajer atau atasan harus bisa melihat kemampuan atau kompetensi karyawannya sehingga bisa menempatkan dalam posisi yang pas. Karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Apabila karyawan kita tidak punya kompetensi yang sesuai, maka tentu saja hasilnya tidak akan seperti yang kita harapkan.

Jika SDM dapat diorganisir dengan baik, maka diharapkan perusahaan dapat menjalankan semua proses usahanya dengan baik. Terdapat beberapa kendala dalam pengelolaan SDM diantaranya adalah, apabila perusahaan memiliki jumlah pegawai yang cukup banyak maka perencanaan jenjang karir dari tiap pegawai dan pergantian jabatan dalam perusahaan menjadi sulit dan menghabiskan banyak waktu karena tiap-tiap personal Human Resource Department (HRD) belum tentu mengenal dengan dekat tiap pegawai yang ada, hal ini akan menjadi kendala yang cukup signifikan dalam rangka menyusun jenjang karir dari tiap pegawai dan pergantian jabatan, karena hal-hal tersebut harus dilakukan berbasis kompetensi dari tiap-tiap jabatan dan pegawai yang bersangkutan.

Satpol PP Kab. Gresik merupakan salah satu aparat pemerintah pelaksana teknis di bawah Pemerintah Kab Gresik. Satpol PP Kab. Gresik bergerak di bidang pelayanan jasa keamanan dan ketertiban masyarakat untuk wilayah Gresik, tentunya memiliki potensi Sumber Daya Manusia yang sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kinerja Satpol PP Kab. Gresik tersebut. Khususnya untuk meningkatkan sumber daya manusia yang produktif. Satpol PP Kab. Gresik juga sangat fokus dalam bidang manajemen SDM. Diharapkan pada setiap posisi jabatan yang ada dipegang oleh SDM yang kompeten di bidangnya.

Dimulai dari posisi yang paling bawah yaitu pelaksana lapangan, kepala regu, kepala operasional, kepala bidang, bahkan sampai jajaran yang tertinggi pun yakni kepala dinas tidak luput dari penilaian.

Kepala regu merupakan pimpinan yang langsung berhubungan dengan anggota (pelaksana), maka dalam menentukan calon kepala regu seharusnya ada beberapa tahapan yang harus dilakukan untuk menghindari adanya subjektivitas. Diantaranya menentukan kriteria kepala regu, memberikan penilaian terhadap masing-masing pegawai dan mengklasifikasikan hasil penilaian. Penilaian diberikan oleh kepala seksi operasional, dan kepala bidang.

Proses evaluasi (penilaian) kinerja pegawai bersifat fleksibel, tidak ada masa jabatan ataupun periode pasti dalam seorang pegawai menjadi kepala regu. Maka dari itu Satpol PP Kab. Gresik memerlukan prosedur yang baku dalam menetapkan persyaratan bagi seorang pegawai untuk mendapatkan promosi atau menempati jabatan kepala regu. Pada Satpol PP Kab. Gresik, terdapat beberapa masalah yang terjadi dalam proses evaluasi (penilaian) kinerja pegawai diantaranya adalah subjektivitas pengambilan keputusan akan terasa, terutama jika beberapa pegawai yang ada memiliki kemampuan (dan beberapa pertimbangan lain) yang tidak jauh berbeda.

Oleh karena itu permasalahan yang lain bisa dipicu karena kesubjektifan kepala seksi dalam memberikan nilai. Misalnya ada kepala seksi yang menganggap salah satu calon cukup baik tetapi ada pula kepala seksi yang menilai calon yang sama di anggap tidak baik. Penilaian “baik” dalam hal ini mempunyai tingkat nilai yang berbeda, hal ini menyebabkan penilaian yang diperoleh juga masih ambigu. Masalah yang muncul saat ini adalah jika proses evaluasi (penilaian) rumit yaitu yang terjadi sekarang umumnya adalah adanya pegawai yang langsung mendapatkan promosi untuk kenaikan jabatan yang hanya melihat pada beberapa kriteria saja seperti unggul dalam hal umur usia dan masa kerja yang dimiliki, tetapi pegawai tersebut belum tentu unggul pada beberapa kriteria-kriteria lain, akan tetapi tetap mendapat promosi untuk kenaikan jabatan. Padahal bisa saja terjadi seorang pegawai yang di kriteria tersebut tidak lulus baru akan terlihat kelebihanannya pada kriteria-kriteria selanjutnya.

Tabel 1.1 melampirkan data usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir para pegawai yang menjadi calon kepala regu. Pada Tabel 1.1 tersebut, dapat kita lihat bahwa kriteria-kriteria yang ada dalam tabel tersebut antara calon kepala regu hampir mendekati sama. Sehingga jika tidak ada kriteria tambahan, itu akan menyulitkan untuk penentuan calon kepala regu.

Tabel 1.1 Data Karyawan Calon Kepala Regu

No	Nama	Usia	Masa Kerja	Pendidikan
1	Khoirul Anam	47 Tahun	11 Tahun	SMA
2	Maswiwir Wuryono	41 Tahun	10 Tahun	SMA
3	Mochamad Askuri	46 Tahun	11 Tahun	SMA
4	Junaedi	46 Tahun	11 Tahun	SMA

Dari permasalahan yang dihadapi perusahaan maka perlu dilakukan proses penentuan kriteria yang mampu memberikan solusi berupa keputusan penentuan calon kepala regu menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP), dimana metode tersebut sesuai dengan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan. Untuk proses perhitungan dilakukan dengan cara penyelesaian dengan memberikan bobot peratingan yang berbeda pada setiap kriteria sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan sehingga hasil yang didapatkan sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan. Selain itu Analytical Hierarchy Process juga memberikan prioritas atau rekomendasi pemilihan dari suatu permasalahan terutama calon kepala regu dengan menggunakan banyak kriteria sebagai penentuan keputusannya. Sehingga dari proses penentuan calon kepala regu berjalan dengan baik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan suatu permasalahan yakni bagaimana cara pengambilan keputusan pemilihan karyawan terbaik untuk promosi jabatan dengan menggunakan metode *Analitycal Hierarchy Process* (AHP).

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengidentifikasi kriteria-kriteria yang paling berpengaruh terhadap pemilihan pegawai terbaik untuk promosi jabatan di Satpol PP Kab. Gresik
2. Menentukan pegawai terbaik untuk promosi jabatan di Satpol PP Kab. Gresik berdasarkan kriteria yang ditetapkan dengan metode Analytical Hierarchy Process (AHP).

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan dapat mengetahui nilai masing-masing kriteria untuk calon kepala regu.
2. Perusahaan bisa mendapatkan rekomendasi calon kepala regu melalui metode Analytical Hierarchy Process (AHP).

1.5 Batasan Masalah

Untuk lebih memfokuskan pada permasalahan yang akan diteliti, maka penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Pemilihan pegawai terbaik untuk promosi jabatan dilakukan pada posisi atau jabatan kepala regu.
2. Pemilihan pegawai terbaik untuk promosi jabatan kepala regu hanya dilakukan di bagian petugas pelaksana lapangan.
3. Proses pemilihan dalam penentuan pegawai terbaik untuk promosi jabatan, tim penilai adalah yang memiliki jabatan minimal Kepala Seksi Operasional.

1.6 Asumsi

Asumsi yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tidak terdapat perubahan struktur dalam perusahaan.
2. Tidak ada penambahan atau pengurangan pegawai.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan rincian susunan dari penelitian. Penentuan sistematika penulisan ini bertujuan untuk mempermudah dalam menyusun dan mempelajari bagian-bagian dari selutruh rangkaian penelitian skripsi. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang dilakukannya penelitian, rumusan masalah, tujuan, manfaat, batasan masalah, asumsi-asumsi dan sistematika penulisan

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tentang teori-teori dasar yang relevan dengan penelitian sehingga mampu memecahkan permasalahan yang ada dan mencapai tujuan yang diinginkan. Teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini meliputi teori pembobotan dengan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP).

Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ini berisi tentang langkah-langkah sistematis yang dilakukan dalam penelitian. Langkah-langkah penelitian yang telah ditetapkan tersebut merupakan suatu kerangka yang dijadikan pedoman dalam melaksanakan penelitian.

Bab IV Pengumpulan dan Pengolahan Data

Bab ini akan dijelaskan mengenai proses bagaimana peneliti mengumpulkan dan mengolah data.

Bab V Analisa dan Interpretasi

Bab ini berisi tentang analisa dan interpretasi yang dilakukan terhadap hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya.

Bab VI Penutup

Dalam bab ini akan dijelaskan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran untuk penelitian yang akan datang.

