

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejalan dengan adanya persaingan yang semakin pesat pada era globalisasi sekarang ini, maka perkembangan teknologi menjadi prioritas utama bagi setiap perusahaan salah satunya pada bagian sumber daya manusia (SDM). Dalam melakukan manajemen sumber daya perusahaan dituntut untuk dapat mengelola data kegiatan dengan mengikuti perkembangan teknologi salah satunya pengelolaan yang dilakukan secara terkomputerisasi sehingga dapat melakukan kegiatan sumber daya manusia dengan cepat dikarenakan sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat besar dalam kesuksesan suatu usaha yang dijalankan (Apriandy, Thamrin and Oktaviany, 2020).

Penilaian tenaga kerja adalah suatu penilaian tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya terhadap pekerjaan tenaga kerja. Dengan adanya penilaian tenaga kerja, karyawan dapat dinilai melalui keahlian yang dimilikinya tersebut dan dapat memberi keahlian maksimal terhadap pencapaian tujuan, berdasarkan pada latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, ketrampilan, jenis kelamin, dan lain sebagainya sehingga memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran, dan efektivitas kerja (Handoko, 2015).

Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (DPSDA) Provinsi Lampung merupakan instansi vertikal dibawah naungan Direktur Jenderal Sumber Daya Air (DJSDA) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR). Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air disingkat PSDA resmi terbentuk tahun 2020 berdasarkan PERDA nomor 4 tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Lampung. Jumlah tenaga kerja yang besar merupakan tenaga kerja yang langsung berhubungan dengan kebijakan bidang sumber daya air, penyusunan aturan hingga evaluasi di wilayah kerjanya. Untuk meningkatkan kinerja, maka

instansi tentunya membutuhkan pegawai yang berkualitas dan memperoleh pegawai yang diharapkan oleh instansi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air terdapat 4 bidang yaitu Bidang Pembangunan dan Rehabilitas Sumber Daya Air, Bidang Oprasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air, Bidang Penatagunaan Sumber Daya Air, serta Bidang Perencanaan Sumber Daya Air. Jumlah keseluruhan pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air adalah 80 pegawai, dengan jumlah masing-masing bidang adalah 20 pegawai. Berdasarkan proses kenaikan yang berjalan pada semua pegawai yang ada pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air semua pegawai harus memiliki kemampuan dan kualitas yang baik maka pegawai diberikan nilai baik. Dalam proses kenaikan jabatan pegawai di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air belum menerapkan sistem kenaikan jabatan proses masih dilakukan secara manual sehingga membuat kinerja tidak efektif dan efesien. Pemilihan kenaikan jabatan pegawai tidak didasarkan dengan penilaian melainkan rekomendasi atasan, sehingga belum optimal dalam pelaksanaannya karena dalam keputusan pemilihan pegawai yang masih bersifat atasan dan hanya langsung memilih karyawan tanpa adanya penilaian, sehingga semakin besar resiko karyawan yang tidak mampu dalam melakukan pekerjaan mendapatkan kenaikan jabatan. Demikian diperlukan sistem penilaian kenaikan jabatan pegawai yang dapat membantu Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pemilihan kenaikan jabatan.

Dari permasalahan tersebut maka penulis mengajukan sistem pendukung keputusan kenaikan jabatan menggunakan metode *profile matching* berbasis web pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air. Sistem ini diharapkan dapat memudahkan mengolah data kenaikan jabatan pegawai sesuai kebutuhan dan kriteria instansi dengan menggunakan metode *profile matching* (pencocokan profil). Metode *profile matching* merupakan salah satu metode penyelesaian multi kinerja dimana dalam kenaikan jabatan pegawai mempunyai banyak kinerja yang harus dipertimbangkan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang banyak ditemukan mengetahui informasi mengenai sistem yang akan dikembangkan, masalah yang dapat dirumuskan dalam proposal ini adalah Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air memiliki kendala dalam memberikan penilaian pada pegawai. Karena penilaian pegawai masih dilakukan secara manual sehingga membuat kinerja tidak efektif dan efisien.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah di dalam penelitian ini “Bagaimana membuat Sistem Pendukung Keputusan yang dapat membantu dan mempermudah dalam menentukan penilaian pegawai dan meningkatkan akurasi pilihanya”.

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas yaitu

1. Sistem digunakan untuk seluruh pegawai di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (Bidang Pembangunan dan Rehabilitas Sumber Daya Air, Bidang Oprasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air, Bidang Penatagunaan Sumber Daya Air, serta Bidang Perencanaan Sumber Daya Air)
2. Sistem yang dibangun hanya sebagai pendukung dan rekomendasi dalam kenaikan jabatan karyawan
3. Sistem hanya dibatasi khusus untuk rekomendasi kenaikan jabatan
4. Metode yang digunakan *profile matching* sebagai solusi membantu masalah.
5. Kriteria yang digunakan adalah orientasi pelayanan, integritas, kepemimpinan, komitmen, disiplin latihan, dan kerja sama.

1.5 Tujuan

- a. Merancang Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode *Profile Matching* Berbasis Web Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung.
- b. Membuat aplikasi web untuk menilai kriteria kenaikan jabatan pegawai.
- c. Merancang database Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode *Profile Matching* Berbasis Web Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Membantu Kepala Seksi dalam pengolahan data penilaian kriteria pegawai.
- b. Memiliki Website atau Interface Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air.
- c. Menghasilkan rancangan database yang sesuai kebutuhan penilaian kriteria pegawai agar lebih efisien dan efektif.

1.7 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang penelitian – penelitian yang terkait dan teori-teori dasar yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, alat dan bahan, metode-metode yang digunakan dalam tahap penelitian yang akan digunakan dalam melakukan survei pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air.

BAB IV HASIL PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil rancangan sistem dan pembahasan tentang implementasinya dengan menggunakan metode *Profile Matching*.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan berisi simpulan dan saran-saran yang terkait dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN