

# **BAB I. PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi, khususnya di sektor pemerintahan, merupakan aspek kritis yang mempengaruhi kinerja dan efektivitas organisasi itu sendiri. Dalam konteks ini, sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan terdiri dari Aparat Sipil Negara (ASN). Peningkatan profesionalisme pegawai merupakan tujuan penting yang perlu dicapai untuk memastikan tidak ada lagi ASN yang bekerja sembarangan. ASN berperan sebagai faktor penentu dalam efektivitas pelaksanaan pelayanan, kebijakan publik, serta birokrasi pemerintahan. [1]. Oleh karena itu, penilaian kinerja ASN menjadi sebuah aspek vital dalam menilai kontribusi dan dedikasi para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan elemen kunci dalam upaya meningkatkan efektivitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan strategis di instansi pemerintahan. Di BAPPEDA Kota Samarinda, proses penilaian kinerja ASN berperan penting dalam menentukan keberhasilan perencanaan dan pelaksanaan program pembangunan daerah. Namun, sistem penilaian kinerja yang diterapkan saat ini masih menghadapi berbagai kendala, terutama dalam hal objektivitas, akurasi, dan transparansi. Masalah yang dihadapi oleh BAPPEDA Kota Samarinda meliputi ketidakpuasan ASN terhadap hasil penilaian kinerja, yang sering dianggap subjektif dan kurang mencerminkan kinerja nyata mereka. Hal ini tidak hanya menurunkan motivasi kerja, tetapi juga berpotensi menghambat pencapaian target organisasi. Sebagai institusi yang memegang peran vital dalam perumusan kebijakan pembangunan, BAPPEDA memerlukan sistem penilaian yang mampu secara akurat mengukur kinerja pegawainya untuk memastikan bahwa setiap pegawai berkontribusi optimal terhadap tujuan organisasi.

Untuk menerapkan penilaian kinerja secara efektif dalam suatu organisasi, perencanaan sistem penilaian kinerja harus mencakup pemahaman terhadap sasaran atau tujuan, identifikasi kinerja, pengukuran dan evaluasi kinerja, serta pemberian umpan balik kepada individu dan organisasi. Peningkatan kinerja dan perencanaan karier yang jelas sangat penting dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi, sehingga penilaian kinerja pegawai atau karyawan menjadi sangat krusial. Karena pentingnya penilaian kinerja, baik untuk organisasi maupun kepentingan pribadi pegawai, maka dalam pelaksanaannya penilaian tersebut harus dilakukan secara objektif,

transparan, dan terukur. Hal ini bertujuan untuk mendorong perubahan pola kerja yang meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Dengan kata lain, proses penilaian kinerja pegawai harus didasarkan pada standar, norma, dan tuntutan perkembangan internal organisasi serta lingkungan strategis yang dinamis. [2].

Metode yang digunakan untuk penilaian kinerja ASN dapat melalui metode *Simple Additive Weighting* (SAW) adalah sebuah teknik dalam pengambilan keputusan. Metode ini memungkinkan penilaian yang lebih tepat dan akurat dengan mempertimbangkan nilai kriteria dan bobot yang telah ditetapkan, sehingga dapat membantu dalam penyelesaian masalah. dalam menilai kinerja para pegawai dengan cepat dan tepat [3]. Sementara itu, metode BORDA menggunakan poin untuk menentukan urutan ranking setiap alternatif yang dilakukan secara berkelompok. Metode BORDA adalah metode yang digunakan untuk menentukan peringkat berdasarkan poin yang diberikan oleh pengambil keputusan untuk menentukan peringkat dari setiap alternatif. Dengan menggunakan metode ini, jumlah poin alternatif yang terbanyak dengan menjumlahkan dari masing - masing pengambil keputusan merupakan yang terbaik [4].

Penggunaan metode SAW dan Borda dalam aplikasi penilaian kinerja ASN di BAPPEDA Kota Samarinda diharapkan dapat menghasilkan sistem yang lebih efektif dan efisien, serta mampu memberikan hasil penilaian yang lebih akurat dan adil. Selain itu, dengan adanya aplikasi ini, diharapkan dapat mendukung BAPPEDA Kota Samarinda dalam meningkatkan kualitas kinerja ASN serta mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah.

Penelitian yang sudah dilakukan oleh Syaeful Anas Aklani dan Jimmy Chandra, tercatat dalam jurnal "Perancangan Sistem Penunjang Keputusan Penilaian Karyawan berbasis Website dengan Menggunakan Metode SAW pada Toko Mesin Pekan Jaya" [5], menjelaskan penerapan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk perancangan sistem penunjang keputusan penilaian karyawan berbasis website pada toko mesin pekan jaya. Hasil penelitian tersebut menarik simpulan yang signifikan yaitu, bahwa sistem tersebut mampu membantu pemilik usaha dalam pengambilan keputusan terkait penilaian karyawan secara cepat dan praktis, sehingga karyawan dengan kinerja terbaik dapat diidentifikasi untuk menerima bonus atau kenaikan gaji.

Untuk itu, pengembangan aplikasi sistem penilaian kinerja ASN berbasis metode *Simple Additive Weighting* (SAW) dan BORDA menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa penilaian yang dilakukan dapat dilakukan dengan lebih efisien, akurat, dan adil. Penggunaan aplikasi ini tidak hanya diharapkan mampu mengatasi berbagai kendala dalam penilaian kinerja

yang ada saat ini, tetapi juga untuk meningkatkan transparansi dan kepercayaan ASN terhadap hasil penilaian. Aplikasi ini diharapkan dapat memberikan alat yang lebih handal dan terukur dalam mengevaluasi kinerja ASN, serta mendukung proses pengambilan keputusan yang lebih baik terkait pengelolaan dan pengembangan karir pegawai.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang didapat maka penulis dapat mengidentifikasi masalah, yaitu:

1. Bagaimana mengembangkan sistem penilaian kinerja ASN yang dapat mengatasi masalah subjektivitas, ketidakakuratan, dan kurangnya transparansi yang saat ini terjadi di BAPPEDA Kota Samarinda?
2. Bagaimana penerapan metode Simple Additive Weighting (SAW) dan BORDA dalam sistem penilaian kinerja dapat meningkatkan objektivitas dan akurasi dalam menilai kinerja ASN di BAPPEDA Kota Samarinda?

## 1.3 Tujuan

Berikut merupakan tujuan dari penelitian yang disusun ini, antara lain :

1. Mengembangkan aplikasi penilaian kinerja ASN di BAPPEDA Kota Samarinda yang objektif, akurat, dan transparan untuk mengatasi masalah subjektivitas dan ketidakpuasan dalam penilaian kinerja.
2. Mengimplementasikan metode Simple Additive Weighting (SAW) dan BORDA dalam aplikasi penilaian kinerja ASN untuk menghasilkan evaluasi yang lebih terukur dan adil.

## 1.4 Batasan Masalah

Masalah yang dibahas yaitu sistem penilaian kinerja ASN di Bappeda Kota Samarinda.

## 1.5 Rencana Kegiatan

Adapun rencana kegiatan yang dilakukan selama pengerjaan yaitu sebagai berikut :

Kegiatan	Bulan 1	Bulan 2	Bulan 3	Bulan 4	Bulan 5	Bulan 6
Studi Literatur						

Pengumpulan Data						
Perancangan Sistem						
Implementasi						
Evaluasi Hasil Perancangan						
Penulisan Laporan						

### 1.5.1 Studi Literatur

Tahap ini melibatkan penelitian dan analisis literatur terkait topik, teori, dan kerangka kerja yang dapat mendukung perancangan sistem penilaian kinerja ASN. Ini membantu memahami praktik terbaik, pendekatan yang telah digunakan sebelumnya, dan teori-teori terkini yang relevan.

### 1.5.2 Pengumpulan Data

Dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk merancang sistem penilaian kinerja ASN. Ini termasuk data kinerja individu, kebutuhan organisasi, dan kriteria penilaian. Metode pengumpulan data dapat mencakup wawancara, survei, observasi, atau analisis dokumen.

### 1.5.3 Perancangan Sistem

Pada tahap ini, merancang struktur dan mekanisme operasional dari sistem penilaian kinerja ASN. Ini mencakup pemilihan metode evaluasi, pengembangan kriteria penilaian, dan desain alur kerja sistem. Tujuannya adalah menciptakan kerangka kerja yang mendukung tujuan dan kebutuhan organisasi.

### 1.5.4 Implementasi

Implementasi melibatkan penerapan secara praktis dari sistem yang telah dirancang. Ini mencakup pelaksanaan metode evaluasi, penggunaan perangkat lunak atau platform yang mendukung sistem, dan pelatihan bagi stakeholder terkait. Implementasi harus memastikan kesesuaian dengan kebijakan organisasi.

### **1.5.5 Evaluasi Hasil Perancangan**

Pada tahap ini, hasil implementasi dievaluasi untuk memastikan bahwa sistem penilaian kinerja ASN berjalan sesuai harapan. Evaluasi mencakup penilaian efektivitas sistem, identifikasi potensi perbaikan, dan pengumpulan umpan balik dari pengguna dan pihak terkait.

### **1.5.6 Penulisan Laporan**

Penulisan laporan merupakan tahap dokumentasi hasil seluruh proses, termasuk studi literatur, data yang dikumpulkan, perancangan sistem, implementasi, dan hasil evaluasi. Laporan menyajikan temuan, rekomendasi, serta pembelajaran yang dapat menjadi panduan bagi pengambilan keputusan dan perbaikan di masa depan.