

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu lembaga atau institusi. Pegawai, sebagai unsur utama penggerak operasional, memiliki unsur utama dalam memastikan tercapainya tujuan dan visi misi institusi. Oleh karena itu, manajemen pegawai menjadi aspek strategis dalam tata kelola sebuah lembaga. Salah satu bentuk manajemen SDM yang krusial adalah penilaian kinerja pegawai terbaik secara periodik, yang bertujuan tidak hanya untuk mengukur pencapaian kerja tetapi juga untuk mendorong motivasi, meningkatkan produktivitas, dan menumbuhkan budaya kerja yang positif. Penilaian ini pada umumnya dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai kriteria, seperti absensi, kompetensi profesional, perilaku kerja, serta dedikasi terhadap nilai-nilai institusi. Fenomena umum ini menunjukkan pentingnya penilaian pegawai sebagai bagian penting dari manajemen SDM (Zain & Syamsir, 2024).

Di Universitas Muhammadiyah Jember, penilaian pegawai terbaik dilakukan setiap tahun untuk menentukan pegawai dengan kinerja terbaik. Penilaian ini mencakup beberapa kriteria, seperti kehadiran dan ketepatan waktu, kemampuan kerja dan kemampuan pribadi, serta komitmen terhadap nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyahan (AIK). Walaupun kriteria penilaian sudah jelas, proses penilaian masih dilakukan secara manual dengan menggunakan Microsoft Excel. Data pegawai dimasukkan secara terpisah, kemudian nilai setiap kriteria dihitung dan dianalisis secara manual hingga mendapatkan hasil akhir penentuan pegawai terbaik. Cara ini menimbulkan beberapa kendala dalam pengolahan dan pengelolaan data sehingga dapat mengurangi efektivitas proses penilaian pegawai.

Penggunaan sistem manual seperti Microsoft Excel memiliki beberapa kelemahan mendasar. Pertama, rentan terjadi kesalahan dalam penginputan, pengolahan, dan analisis data yang dapat mempengaruhi keakuratan hasil penilaian. Kedua, proses penilaian memakan waktu yang cukup lama sehingga mengurangi efisiensi kerja. Ketiga, analisis data secara manual menyulitkan proses pembobotan

dan perangkan yang obyektif, sehingga berpotensi menghasilkan keputusan yang kurang tepat dalam menentukan pegawai terbaik. Dampak dari permasalahan ini adalah menurunnya kualitas pengambilan keputusan, kurangnya transparansi dan akuntabilitas penilaian, serta berkurangnya motivasi pegawai karena hasil penilaian dianggap kurang obyektif. Dampak-dampak ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk melakukan perbaikan sistem penilaian pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember.

Berdasarkan permasalahan tersebut, diperlukan pengembangan sistem pendukung keputusan yang dapat membantu proses penilaian pegawai agar lebih cepat, tepat, dan obyektif. Menurut Nisaa dan Wibowo (2020), sistem pendukung keputusan adalah alat bantu yang dibuat untuk membantu pengambil keputusan dalam menentukan pilihan terbaik berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan. Beberapa penelitian sebelumnya terdapat penerapan SPK dalam berbagai konteks, misalnya dalam pemilihan beasiswa, penilaian prestasi siswa, atau seleksi calon pegawai. Pada penelitian ini penerapan metode pengambilan keputusan multikriteria khususnya *Elimination and Choice Expressing Reality* (ELECTRE) untuk penilaian kinerja pegawai dilakukan di lingkungan perguruan tinggi, khususnya di Universitas Muhammadiyah Jember.

Dalam penelitian ini, metode ELECTRE dipilih karena termasuk metode pengambilan keputusan dengan banyak kriteria yang efektif untuk memberikan nilai bobot dan menentukan peringkat dari beberapa pilihan berdasarkan berbagai kriteria. Penggunaan metode ELECTRE pada sistem pendukung keputusan penilaian pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember diharapkan dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, mempercepat proses penilaian, serta menghasilkan penilaian yang lebih obyektif dan dapat dipercaya. Dengan adanya solusi ini, penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan sistem penilaian pegawai yang lebih modern dan tepat di Universitas Muhammadiyah Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana merancang sistem pendukung keputusan penilaian pegawai terbaik di Universitas Muhammadiyah Jember dan seberapa kuat analisis korelasi *spearman rank correlation* untuk mengetahui hubungan kesesuaian urutan ranking antara hasil metode *electre* dan hasil penilaian manual biro kepegawaian.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk merancang sistem pendukung keputusan penilaian pegawai terbaik di Universitas Muhammadiyah Jember menggunakan Metode *electre* dengan kriteria nilai absensi, Nilai kompetensi (*softskill*) serta Nilai aspek komitmen keislaman dan kemuhammadiyahahan (AIK).

1.4 Batasan Penelitian

Batasan pada penelitian ini adalah :

1. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data tendik pegawai Universitas Muhammadiyah Jember tahun 2022 dan jumlah data yang dapat digunakan sebagai bahan acuan penilaian pegawai terbaik berjumlah 152 pegawai.
2. Variabel *input* yang digunakan dalam penelitian ini berupa beberapa kriteria yaitu Nilai Absensi, Nilai Kompetensi (*softskill*) serta Nilai Aspek Komitmen Keislaman dan Kemuhammadiyahahan (AIK).
3. Sistem penilaian pegawai ini dilakukan oleh Biro Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember.

1.5 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pihak-pihak terkait, antara lain :

1. Bagi Lembaga Perguruan Tinggi

1. Peningkatan Kinerja Institusi: Menyediakan dasar untuk evaluasi kinerja pegawai yang lebih baik, memungkinkan identifikasi pegawai terbaik, dan alokasi sumber daya yang lebih efisien.
2. Efisiensi dan Produktivitas: Implementasi SPK dapat mengurangi waktu dan biaya evaluasi manual, meningkatkan produktivitas.

2. Bagi Pegawai

1. Peluang Promosi dan Pengembangan Karir: Membantu pegawai berkinerja tinggi mendapatkan promosi dan pengembangan karir yang lebih baik serta meningkatkan motivasi.

3. Bagi Penulis

1. Pengembangan Keterampilan Penelitian: Memperluas keterampilan dalam pengumpulan data, analisis, dan interpretasi hasil penelitian.
2. Penerapan Ilmu: Menerapkan pengetahuan perkuliahan dalam konteks penelitian yang lebih mendalam.

4. Bagi Peneliti Lain

1. Inspirasi untuk Penelitian Lanjutan: Menjadi inspirasi bagi peneliti lain untuk penelitian lebih lanjut terkait evaluasi kinerja pegawai.
2. Referensi dan Pembandingan: Digunakan sebagai referensi dan pembandingan dalam merumuskan pertanyaan penelitian baru.