

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional diperlukan adanya dukungan dan profesionalisme dari Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dimiliki oleh masing-masing Instansi Pemerintah. Pegawai ASN mempunyai peran yang sangat penting dalam sebuah birokrasi publik sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) Pasal 12 yang menjelaskan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara mempunyai peran sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Sehubungan dengan pentingnya peran yang diemban oleh Pegawai ASN tersebut, maka dibutuhkan adanya Pegawai ASN yang profesional, berkualitas dan kompeten di bidangnya. Salah satu upaya yang dilakukan Pemerintah dalam pemenuhan Pegawai ASN tersebut yaitu melalui pengembangan karier pegawai. Promosi dan mutasi pegawai ASN merupakan bagian dari fungsi pengembangan pegawai ASN dan salah satu kelanjutan dari hasil penilaian prestasi kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Pasal 177 ayat (3) yang menjelaskan bahwa manajemen pengembangan karier PNS dilakukan melalui mutasi dan promosi.

Sebelum diberlakukannya UU ASN, pelaksanaan manajemen kepegawaian yang dimulai dari perencanaan, perekrutan, pengembangan karier, penghargaan sampai dengan pemberhentian atau pensiun masih belum berdasarkan pada kompetensi dan kinerja. Unsur senioritas dan subjektivitas masih mendominasi dalam setiap pengisian jabatan. Dalam menempatkan seorang pegawai dalam jabatannya lebih ditentukan oleh *like or dislike* pejabat politik (Prasodjo dan Rudita, 2014:13). Hal ini berdampak pada banyaknya Pegawai ASN yang kurang kompeten ataupun jika mempunyai kompetensi maka kompetensinya masih berada di bawah standar kompetensi yang dipersyaratkan.

Pada prinsipnya proses mutasi dan promosi dalam jabatan struktural adalah menempatkan pegawai yang tepat pada tempat dan jabatan yang tepat. Hal ini bertujuan agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut dapat lebih efisien dan efektif. Apabila terjadi kesalahan dalam penempatan pegawai, maka dapat mengakibatkan turunnya semangat, gairah kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kekeliruan dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, dalam pengembangan karier pegawai yang dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) seharusnya didasarkan pada kebutuhan pegawai yang kompeten di bidangnya dalam membantu pencapaian visi dan misi organisasi dengan mempertimbangkan kompetensi dan prestasi kerja Pegawai ASN berdasarkan peraturan perundangan di bidang kepegawaian yang berlaku.

Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang dibentuk oleh Presiden pada tahun 2008 melalui Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007. Berdasarkan Peraturan Presiden dimaksud, LKPP merupakan satu-satunya

Lembaga Pemerintah yang mempunyai tugas mengembangkan dan merumuskan kebijakan pengadaan barang/jasa Pemerintah.

Dalam rangka memberikan arah pandangan kedepan terkait dengan kinerja dan peranan LKPP serta untuk memberikan gambaran tentang kondisi masa depan yang ingin diwujudkan, maka visi LKPP adalah “Menjadi pembaharu yang kredibel untuk mewujudkan pengadaan yang menghasilkan *Value for Money* dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan daya saing bangsa”. Sejalan dengan visi LKPP tersebut, dirumuskan sebuah misi sebagai jembatan dalam mencapai tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh LKPP. Adapun misi LKPP adalah “Mewujudkan pasar pengadaan yang efisien, mendorong pertumbuhan dunia usaha yang berdaya saing dan menjadi lembaga pembaharu yang inovatif dan berintegritas dalam pengadaan”.

Rumusan visi LKPP tersebut sejalan dengan nilai-nilai yang ada di internal organisasi LKPP. Nilai-nilai organisasi berguna sebagai suatu tuntunan atau pedoman dasar bagi organisasi untuk berpikir, mengambil keputusan, bersikap dan bertindak. Kelima nilai inti atau *core values* LKPP terdiri dari Integritas, Profesionalitas, Kepatuhan, Berorientasi kepada *stakeholders* dan Kerja Tim.

Dari kelima nilai inti LKPP tersebut terlihat bahwa pegawai ASN LKPP merupakan salah satu aspek yang mempunyai peran penting dalam perkembangan LKPP dalam mencapai visi dan misi. Kualitas sumber daya menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kinerja LKPP. Menurut Armstrong (2009:56) dalam manajemen kinerja memerlukan penyelarasan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi dan mendorong

individu untuk menegakkan nilai-nilai inti organisasi. Hal ini selaras dengan pendapat Sparrow (2008) dalam Armstrong (2009) yang mengatakan bahwa manajemen kinerja berbasis nilai yaitu termasuk didalamnya penilaian mengenai sejauh mana individu menjunjung tinggi nilai inti organisasi. Pegawai yang mempunyai kompetensi tinggi dan menjunjung tinggi nilai inti organisasi dapat membawa dampak strategis bagi keberlangsungan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam mencapai ketepatan proses mutasi dan promosi pegawai pada jabatan struktural tersebut, diperlukan adanya sebuah sistem merit yang berprinsip bahwa seseorang dalam penempatan, promosi dan pemberhentian/pensiunnya dilakukan atas dasar standar dan ujian objektif terhadap prestasi maupun kemampuannya (Tjokroamidjojo, 1995 dalam Prasodjo dan Rudita, 2014:15). Sistem merit berperan sebagai *value* atau prinsip yang berkonotasi kejujuran, keadilan dan penghargaan dalam jabatan publik berdasarkan prestasi, bukan atas dasar prinsip politik ataupun diskriminasi (Prasodjo dan Rudita, 2014:15). Sistem merit merupakan mekanisme yang dianggap paling layak dalam pengembangan sumber daya manusia birokrasi karena memberikan ilustrasi pengelolaan birokrasi secara proporsional dan profesional (Sunaryo, 2014:2). Dalam sistem merit, setiap pegawai dipandang sebagai pihak yang memiliki peluang yang sama untuk melaksanakan pengembangan karier ataupun mendapatkan penghargaan sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan. Dengan kata lain, sistem merit ini didesain untuk menghasilkan tenaga kerja yang stabil dan kompeten dalam menjalankan kegiatan pemerintahan (Setyowati, 2013 dalam Prasodjo dan Rudita, 2014:15). Pegawai yang memiliki kompetensi dan berkontribusi tinggi akan mempunyai

peluang yang lebih besar untuk memperoleh pengembangan karier dibandingkan pegawai yang kurang kompeten. Menurut Armstrong (2009:11) dalam *merit rating* sering melibatkan penilaian terhadap masing-masing faktor dan mungkin dengan keyakinan bahwa kuantifikasi penilaian subjektif dapat menjadikannya lebih objektif.

Sistem merit sebenarnya telah diatur dalam kebijakan ASN sebelum diberlakukannya UU ASN yaitu pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dimana pada Pasal 17 ayat 2 dijelaskan bahwa pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan jabatan tersebut serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan. Lebih lanjut, PP Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 162 menyatakan bahwa pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi dan promosi merupakan manajemen karier PNS yang harus dilakukan dengan menerapkan sistem merit. Selanjutnya, Pasal 176 menyatakan bahwa pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan Instansi Pemerintah.

Pengambilan keputusan strategis kepegawaian di LKPP ditentukan oleh Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat). Baperjakat terdiri dari Sekretaris Utama selaku Ketua Baperjakat, 4 (empat) orang Pejabat Pimpinan Tinggi Madya selaku Anggota Baperjakat dan Kepala Biro Hukum, Sistem Informasi dan Kepegawaian selaku Sekretaris Baperjakat. Berbagai

pertimbangan atau kebijakan diperlukan untuk memastikan bahwa suatu jabatan tepat dan strategis untuk seseorang yang dipilih menduduki jabatan tersebut.

Selama ini dalam proses pengambilan keputusan strategis kepegawaian yang terkait mutasi dan promosi jabatan struktural di LKPP belum menerapkan sistem merit dikarenakan Baperjakat belum mempunyai model penilaian dan kriteria-kriteria penilaian yang dapat digunakan untuk mendukung pelaksanaan proses mutasi dan promosi dalam jabatan struktural sesuai kompetensi dan prestasi kerja pegawai. Adapun model penilaian kinerja yang digunakan sebagai pertimbangan Baperjakat dalam pengambilan keputusan mutasi dan promosi dalam jabatan struktural yaitu hanya berupa daftar pegawai yang telah memenuhi syarat pangkat dan golongan untuk menduduki suatu jabatan struktural. Model penilaian ini jarang mempertimbangkan kriteria penilaian lainnya seperti hasil asesmen kompetensi, penilaian prestasi kerja, pengalaman jabatan, tingkat pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, teknis atau fungsional. Sebagai pendukung dalam pengambilan keputusan, Baperjakat biasanya menggunakan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) hanya untuk melihat profil pegawai secara umum.

Model penilaian yang digunakan saat ini sering menimbulkan tingginya subjektivitas pengambil keputusan, dimana secara manusiawi pengambil keputusan akan terbentur pada faktor *like and dislike* atau yang disebut dengan *spoil system*. Subyektivitas tersebut akan muncul apabila pegawai mendapatkan langsung promosi jabatan atau mutasi dari jabatan dikarenakan hanya mempertimbangkan satu kriteria penilaian saja tanpa mempertimbangkan kriteria penilaian yang lain. Masalah utama dengan penilaian adalah penilai sangat subjektif dan sulit untuk mencapai konsistensi antara pemberian peringkat oleh

pejabat penilai dapat saling berbeda satu sama lain dikarenakan pengertian kinerja seringkali tidak jelas sehingga subjektivitas dapat meningkat (Armstrong dan Taylor, 2014:340). Subyektifitas ini biasanya dapat terjadi untuk mengurangi kesulitan atau kerumitan dalam proses pengambilan keputusan yang mempunyai banyak alternatif. Oleh karena itu, diperlukan suatu pemikiran dan model pengambilan keputusan yang bijak dalam proses mutasi dan promosi pegawai serta penilaian kinerja sebagai dasar apresiasi dan profesionalisme dalam mengelola pemerintahan yang baik sebagaimana telah diamanatkan dalam UU ASN.

Dalam pelaksanaan mutasi dan promosi pegawai, LKPP terbilang cukup sering melaksanakan mutasi pegawai dalam 1 (satu) tahun. Hal ini terlihat dimana dalam kurun 3 (tiga) tahun terakhir terdapat 111 (seratus sebelas) pegawai yang terkena mutasi atau promosi dalam jabatan struktural. Adapun pelaksanaan promosi dan mutasi Pegawai ASN di LKPP dari tahun 2014 sampai dengan 2016 adalah sebagaimana disajikan pada Tabel 1.1. di bawah ini.

**Tabel 1.1 Data Mutasi dan Promosi Pegawai ASN LKPP Tahun 2014 – 2016**

Tahun	Jumlah Pegawai ASN yang Mutasi dan Promosi				
	Eselon I	Eselon II	Eselon III	Eselon IV	Jumlah
2014	2	9	3	2	<b>16</b>
2015	5	1	2	49	<b>57</b>
2016	--	11	16	11	<b>38</b>
<b>Jumlah</b>	7	21	21	62	<b>111</b>

Sumber : Bagian Kepegawaian, Biro Hukum, Sistem Informasi dan Kepegawaian, 2017 (diolah)

Proses mutasi dan promosi pegawai dalam jabatan struktural yang dilaksanakan oleh LKPP tersebut sering ditemukan berbagai permasalahan yang menyangkut mutasi pegawai yaitu adanya pegawai yang belum lama menduduki jabatan barunya namun sudah dimutasikan kembali pada jabatan lain.

Berdasarkan PP Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 13 Tahun 2002 pada Pasal 9 ayat 2 dijelaskan bahwa secara normal perpindahan tugas dan/atau perpindahan wilayah kerja, dapat dilakukan dalam waktu antara 2 (dua) sampai dengan 5 (lima) tahun sejak seseorang diangkat dalam jabatan struktural. Pengaturan mengenai hal ini juga masih sama sebagaimana tercantum dalam PP Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 190 yang menjelaskan bahwa mutasi PNS dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun. Adapun data Pegawai ASN LKPP yang dimutasikan dalam jangka waktu kurang dari 2 (dua) tahun selama tahun 2013-2016 sebagaimana disajikan pada Tabel 1.2 berikut ini.

**Tabel 1.2 Data Mutasi Pegawai ASN LKPP Dalam Jangka Waktu Kurang Dari Dua Tahun**

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah Pegawai yang Mutasi Kurang Dari 2 Tahun</b>
Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama	5 Pegawai
Pejabat Administrator	5 Pegawai
Pejabat Pengawas	4 Pegawai
<b>Jumlah</b>	<b>14 Pegawai</b>

Sumber : Bagian Kepegawaian, Biro Hukum, Sistem Informasi dan Kepegawaian, 2017 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat terlihat bahwa pegawai yang terkena mutasi dalam kurun waktu kurang dari 2 (dua) tahun diakibatkan karena terlalu seringnya pelaksanaan mutasi pegawai dan tidak adanya kriteria penilaian dalam penerapan sistem merit. Oleh karena itu, dalam melaksanakan mutasi dan promosi pegawai seharusnya tidak hanya berdasarkan pada kepentingan pihak tertentu saja, melainkan berdasarkan pada kebutuhan organisasi yaitu kebutuhan pegawai yang kompeten dalam bidangnya karena pegawai merupakan sumber

daya yang digunakan untuk mensinergikan sumber daya lain guna mencapai tujuan organisasi.

Melihat fenomena yang terjadi di atas, maka diperlukan suatu model penilaian yang dapat memperhitungkan berbagai kriteria (multikriteria) atau pertimbangan dalam setiap penilaian sehingga diharapkan subyektifitas dalam pengambilan keputusan proses mutasi dan promosi pegawai dapat dikurangi dan pegawai yang memang mempunyai kompetensi serta pertimbangan lain yang terbaik dapat terpilih untuk diajukan dalam proses promosi dan mutasi. Oleh karena itu, Baperjakat selaku pengambil keputusan strategis di bidang kepegawaian, membutuhkan pengetahuan dan informasi yang mendukung pengambilan keputusan dan dapat menghasilkan beberapa alternatif keputusan, baik melalui dukungan sistem penunjang keputusan maupun analisis kriteria majemuk.

Kriteria majemuk merupakan sebuah metode yang dapat menjadi salah satu parameter utama dalam mendukung keputusan. Analisis Kriteria Majemuk (*Multi Criteria Decision Making/MCDM*) merupakan suatu metode dalam pengambilan keputusan yang bertujuan menetapkan sebuah alternatif terbaik dari beberapa alternatif berdasarkan beberapa kriteria tertentu. Kriteria merupakan ukuran, aturan maupun standar sebagai panduan dalam pengambilan suatu keputusan.

MCDM mempunyai dua kategori yaitu *Multiple Objective Decision Making* (MODM) dan *Multiple Attribute Decision Making* (MADM). MODM merupakan suatu metode dengan mengambil banyak kriteria sebagai dasar pengambilan keputusan yang di dalamnya mencakup masalah perancangan dan teknik matematik digunakan untuk optimasi dan untuk alternatif dengan jumlah

yang sangat banyak (tak terhingga), sedangkan MADM menyangkut masalah pemilihan dimana tidak memerlukan banyak analisa matematis dan digunakan untuk sejumlah kecil alternatif saja (Rahardjo, 2000:2). Beberapa teknik dari MADM antara lain *Analytical Hierarchy Process (AHP)*, *Multi Attribute Utility/Value Theory (MAUT/MAVT)*, *Preference Ranking Organization Method for Enrichment Evaluation (Promethee)*, *Electre* dan lain sebagainya. Dalam menetapkan penggunaan kriteria perlu penyesuaian antara keinginan dari organisasi dan kemampuan dari objek tersebut. Dengan salah satu metode diatas (yang disesuaikan dengan kebutuhan), diharapkan akan menghasilkan sebuah keputusan berdasarkan pertimbangan kriteria dari metode yang digunakan dalam menentukan kebijakan selanjutnya.

Metode AHP yang dikembangkan oleh Saaty pada tahun 1970-an merupakan salah satu bentuk metode pengambilan keputusan yang pada dasarnya berusaha menutupi semua kekurangan dari model-model sebelumnya (Permadi, 1992:5). Peralatan utama dari metode AHP ini adalah sebuah hierarki fungsional dengan input utamanya persepsi manusia. Metode AHP dapat menyederhanakan masalah yang kompleks menjadi suatu hierarki. Melalui hierarki, masalah yang rumit, sulit dan tidak terstruktur akan dapat diuraikan ke dalam kelompok-kelompoknya kemudian dibentuk menjadi suatu hierarki, mengganti nilai persepsi dengan sebuah nilai numerik dalam melakukan suatu perbandingan relatif sehingga melalui suatu sintesis ditentukan elemen yang mempunyai prioritas tertinggi (Saaty, 2008:85).

Perbedaan yang mencolok antara metode AHP dengan metode pengambilan keputusan lainnya adalah terletak pada jenis inputnya. Metode-metode lainnya yang sudah ada sebelumnya menggunakan input kuantitatif yang

berasal dari data sekunder sehingga metode tersebut hanya dapat mengolah hal-hal kuantitatif saja. Metode AHP menggunakan persepsi manusia yang dianggap pakar (*expert*) di bidangnya sebagai input utamanya. Walaupun menggunakan input yang bersifat kualitatif (persepsi manusia), namun metode ini dapat mengolah hal-hal kualitatif tersebut disamping hal-hal yang kuantitatif. Oleh karena itu, metode AHP merupakan suatu metode pengambilan keputusan yang komprehensif, memperhitungkan hal-hal kuantitatif dan kualitatif.

Layaknya sebuah metode analisis, AHP mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan metode pengambilan keputusan lainnya yaitu terletak pada kemampuannya memecahkan masalah yang *multiobjectives* dan *multicriterias*. Kelebihan metode AHP ini disebabkan oleh kemampuannya dalam menyusun hierarki secara fleksibel. Hal ini membuat metode AHP dapat menangkap beberapa tujuan dan kriteria sekaligus dalam sebuah hierarki (Permadi, 1992:6). Selain itu, masalah dengan tujuan atau kriteria yang saling berlawanan dan tujuan serta kriteria yang saling berlawanan dalam sebuah hierarki dapat dipecahkan melalui metode AHP. Oleh karena itu, berbagai tujuan dan kriteria yang berbeda maupun berlawanan satu sama lain telah diperhitungkan pada saat menghasilkan sebuah keputusan melalui metode AHP. Adanya kondisi tersebut, maka metode AHP dapat pula digunakan secara fleksibel atau mempunyai bentuk hierarki yang fleksibel.

Metode AHP juga mempunyai beberapa kelemahan yang dapat berdampak fatal yaitu ketergantungan metode AHP pada input utama berupa persepsi pakar (*expert*) akan memberikan hasil akhir dari metode ini menjadi tidak ada artinya apabila pakar tersebut memberikan penilaian yang keliru (Permadi, 1992:6). Kondisi ini diperparah dengan belum adanya kriteria yang

jelas untuk seorang pakar sehingga menimbulkan keraguan masyarakat dalam menanggapi solusi yang dihasilkan masalah ini. Selain itu, metode AHP mempunyai bentuk model yang terlihat sangat sederhana sehingga ada anggapan bahwa para pengambil keputusan yang terbiasa dengan metode-metode kuantitatif yang rumit akan menganggap bahwa bentuk AHP yang sederhana ini tidak cocok untuk pengambilan keputusan.

Dalam perkembangannya, metode AHP ternyata tidak saja digunakan dalam menentukan prioritas pilihan-pilihan dengan banyaknya kriteria, akan tetapi penerapan AHP dapat digunakan sebagai metode alternatif untuk menyelesaikan berbagai masalah misalnya peramalan, analisis biaya manfaat dan memilih portfolio. Dalam penyusunan hierarki dengan metode AHP sudah melibatkan gabungan antara pertimbangan dan penilaian dengan cara yang logis dan dipengaruhi imajinasi, pengalaman, dan pengetahuan terhadap suatu masalah sehingga dapat memberikan pertimbangan. Metode AHP sudah pernah digunakan oleh Kusriani pada tahun 2006 dalam aplikasi sistem pendukung keputusan untuk seleksi penerimaan karyawan dan Supriyono *et al* pada tahun 2007 dalam sistem pemilihan pejabat struktural di Sekolah Tinggi Teknologi Nuklir Badan Tenaga Nuklir Nasional.

Mencermati hal tersebut di atas, agar Baperjakat dapat mengambil keputusan mutasi dan promosi pegawai LKPP yang berbasis kompetensi dan mengacu pada sistem merit secara tepat dan cepat maka diperlukan model penilaian yang mencakup beberapa kriteria penilaian utama dalam perencanaan mutasi dan promosi pegawai. Untuk mengetahui tingkat kepentingan kriteria-kriteria penilaian tersebut diperlukan suatu metode pembobotan yang telah teruji untuk keperluan pembobotan kriteria. Berkenaan dengan hal tersebut, maka

Peneliti menggunakan metode AHP yang menurut berbagai sumber mampu melakukan pembobotan kriteria-kriteria penilaian.

Berdasarkan uraian di atas, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Perencanaan Mutasi dan Promosi Pegawai Dalam Perspektif *Analytical Hierarchy Process* (Studi pada Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah)**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebagaimana telah dijelaskan di atas, mengingat pentingnya menerapkan sistem merit dalam pengembangan karier, mutasi dan promosi pegawai serta perlunya menyediakan model penilaian yang baku dengan kriteria penilaian yang jelas dan terstandarisasi dalam pengambilan keputusan mutasi dan promosi pegawai, maka dianggap perlu untuk mencari, mengelompokkan dan membobotkan kriteria penilaian dalam perencanaan mutasi dan promosi pegawai sebagai suatu alat bantu Baperjakat dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan dari penjabaran sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Kriteria penilaian apa saja yang perlu dipertimbangkan dalam perencanaan mutasi dan promosi pegawai melalui penerapan metode *Analytical Hierarchy Process* di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah?”

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu mendeskripsikan dan menganalisis kriteria penilaian yang perlu dipertimbangkan dalam perencanaan mutasi dan promosi pegawai melalui penerapan metode AHP pada LKPP.

Penelitian ini hanya dibatasi sampai dengan pembobotan kriteria penilaian perencanaan mutasi dan promosi pegawai saja. Namun demikian, untuk mengilustrasikan penggunaan metode hierarki keputusan yang dihasilkan, akan dibuat skor penilaian dengan indikatornya berasal dari penelitian terdahulu yang disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini secara umum diharapkan dapat menghasilkan kriteria-kriteria penilaian pegawai dan memberikan manfaat bagi Baperjakat LKPP sebagai bahan pertimbangan dan acuan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan proses mutasi dan promosi pegawai.

Hasil penelitian ini secara khusus juga diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, antara lain :

(1) Bagi LKPP

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dengan mempermudah Baperjakat dalam mengambil kebijakan di bidang kepegawaian sehingga dapat menciptakan sumber daya manusia LKPP yang berkualitas, profesional, berintegritas dan dapat mendukung tercapainya visi, misi dan tujuan LKPP.

- (2) Bagi Program Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Brawijaya  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan dalam perencanaan pembangunan sumber daya manusia dalam mendukung aspek administrasi publik.
- (3) Bagi Ilmu Pengetahuan  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai pengembangan teori tentang sistem penilaian kinerja pegawai dengan menggunakan metode AHP sebagai alat bantu dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan mutasi dan promosi pegawai.
- (4) Bagi Penulis  
Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman Penulis mengenai administrasi kepegawaian terutama dalam proses penilaian prestasi kerja dan perencanaan mutasi dan promosi pegawai dengan menggunakan metode AHP.