

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu peranan yang sangat penting bagi sebuah perusahaan atau instansi pemerintahan. Instansi pemerintahan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten agar instansi tersebut berjalan dengan baik sehingga memiliki kemajuan untuk instansi tersebut, karena tanpa pegawai instansi tidak akan berjalan dengan semestinya (Supriyanti, Destiana, 2019). Untuk meningkatkan kualitas kinerja seorang pegawai, instansi memerlukan kegiatan untuk mengetahui kinerja dari setiap pegawai yaitu penilaian kinerja pegawai (*performance appraisal*). Suatu instansi pemerintahan menginginkan pegawai yang sesuai dengan standar pada peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut (Evita, et al., 2017)

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kab. Karawang merupakan salah satu instansi yang ada di Karawang. Dinas ini dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah serta bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Menurut (Evita, et al., 2017) Penilaian kinerja pegawai merupakan kegiatan penting untuk mengetahui prestasi setiap pegawai dari penilaian dengan bobot nilai baik sekali, baik, cukup atau kurang. Melalui penilaian kinerja terhadap pegawai, suatu instansi akan memiliki gambaran pada setiap pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya serta informasi mengenai penetapan kompensasi, pelatihan serta pengembangan, dan lain sebagainya. Menurut Mathis dan Jackson (2006: 382), penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses evaluasi seberapa baik pegawai dengan pekerjaan mereka jika disandingkan melalui standar yang sudah ditetapkan instansi tersebut serta menghubungkan informasi tersebut terhadap pegawai.

Menurut UU Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 76 ayat (1) “Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS”, dan ayat (2) “Penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur,

akuntabel, partisipatif, dan transparan”. Pasal 77 ayat (4) “Hasil penilaian kinerja PNS disampaikan kepada tim penilai kinerja PNS”, ayat (5) “Hasil penilaian kinerja PNS digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan PNS, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan”, dan ayat (6) “PNS yang penilaian kerjanya tidak mencapai target kinerja dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Dari hasil penelitian terdahulu pada suatu PT Qwords Company International menggunakan laporan kerja harian karyawan serta metode *Graphic Rating Scale*. Namun sistem tersebut kurang berjalan dengan baik, dimana tidak ada standar yang jelas dan terukur, tidak ada *feedback* pada capaian kinerja karyawan, formalitas masih menjadi salah satu bahan penilaian terhadap pegawai, penilaian lebih banyak subjektif. Objektif merupakan penilaian yang bersifat valid sesuai dengan data yang ada pada perusahaan untuk menghasilkan standar yang jelas dan terukur, pemberian *feedback* pada karyawan menjadi posisi terakhir atas suatu capaian kinerja (Evita, et al., 2017). Saat ini Dinas PUPR Karawang melakukan penilaian kinerja pegawai menggunakan cara manual melalui proses penghitungan dari hasil nilai yang didapatkan menggunakan *microsoft excel*. Dinas PUPR untuk penilaian kinerja pegawai belum memiliki aplikasi khusus dengan hasil yang akurat dan objektif,

Dengan menggunakan sistem pendukung keputusan atau *Decision Support System* akan menghasilkan penilaian secara terstruktur pada kinerja pegawai. Sistem ini akan melakukan penilaian secara terperinci yang akan membantu dalam melakukan penilaian kinerja pegawai melalui seorang Kepala Bidang pada suatu instansi pemerintahan yang dapat menghasilkan keputusan untuk melakukan penilaian kinerja yang lebih kuat (Waskito, setya & Daryanto, 2018). Untuk mendapatkan kinerja pegawai terbaik menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW), penjumlahan berbobot menjadi bahan penilaian metode SAW. Metode ini dapat menggunakan beberapa kriteria melalui perhitungan untuk menghasilkan peringkat terbesar yang akan menjadi alternatif terbaik.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada sistem pendukung keputusan kinerja pegawai terbaik sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi algoritma SAW pada sistem pendukung keputusan untuk mengukur kinerja pegawai pada bidang bangunan Dinas PUPR Karawang?
2. Bagaimana membangun sistem pendukung keputusan berbasis web untuk menentukan pegawai terbaik pada bidang bangunan Dinas PUPR Karawang dengan menggunakan algoritma SAW?

## 1.3 Batasan Masalah

Terdapat batasan masalah pada penelitian ini untuk sistem pendukung keputusan kinerja pegawai terbaik sebagai berikut:

1. Parameter yang digunakan dalam penelitian ini menyesuaikan pada standar dan indikator yang ada di Dinas PUPR Karawang.
2. Hasil akhir pada Sistem Pendukung Keputusan ini dapat berupa rekomendasi saja, untuk pengambil keputusan kinerja pegawai terbaik berada pada pimpinan.

## 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengimplementasikan algoritma SAW pada sistem pendukung keputusan untuk mengukur kinerja pegawai pada bidang bangunan Dinas PUPR Karawang.
2. Membangun sistem pendukung keputusan berbasis web untuk menentukan pegawai terbaik pada Bidang Bangunan Dinas PUPR Karawang dengan menggunakan algoritma SAW.

## 1.5 Manfaat

Berdasarkan rumusan masalah di atas, manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi peneliti
  - a. Penelitian ini membahas sistem pendukung keputusan pemilihan kinerja pegawai terbaik digunakan untuk tugas akhir sebagai syarat kelulusan pada Program Sarjana Teknik Informatika Universitas Buana Perjuangan Karawang.
2. Manfaat bagi Dinas PUPR Karawang
  - a. Dapat mempermudah menentukan penilaian kinerja pegawai terbaik dengan menggunakan parameter untuk menghasilkan penilaian yang akurat dan objektif.
  - b. Dapat mengevaluasi kinerja pegawai yang berada pada peringkat terbawah untuk memperbaiki kualitas kerjanya.



