

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan instansi. Berhasil atau tidaknya instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (pegawai) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap instansi perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi instansi dan bagaimana caranya agar pegawai tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan instansi perlu memotivasi pegawainya.

Untuk mengetahui kualitas seorang pegawai, sebuah instansi harus melakukan sebuah penilaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang[1]. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penunjang untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu instansi. Maka dari itu sumber daya manusia yang berkompetensi tinggi dapat mendukung tingkat kinerja, dengan penilaian kinerja maka akan diketahui prestasi yang dicapai setiap pegawai, hal ini dapat digunakan oleh instansi sebagai pertimbangan dalam menentukan karyawan terbaik.

Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Gubernur Sumatera Utara melalui Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan tugas pokok merumuskan kebijakan operasional di bidang Kesejahteraan Sosial dan melaksanakan sebagian kewenangan dekonsentrasi yang dilimpahkan kepada Gubernur serta Tugas Pembantuan. Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara beralamat di Jalan Sampul No. 138 Medan. Pada mulanya, sebelum terbitnya PP Nomor: 5

Tahun 1958 tanggal 28 Januari 1958 (Tentang penyerahan di Lapangan Bimbingan dan Perbaikan Sosial), Instansi Sosial yang ada di daerah Sumatera Utara adalah Inspeksi Sosial Republik Indonesia (ISORI). Dalam Proses penilaian kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara, pihak penilai mendata pegawai yang terdaftar setelah itu melakukan penilaian dari masing – masing pegawai. Dari banyaknya pegawai, pihak penilai mengalami kesulitan dalam melakukan penilaian, dan dalam proses penilaian ini sering mengambil keputusan yang subjektif / keputusan berdasarkan asumsi diri sendiri. Sehingga, keputusan yang diambil sering tidak sesuai dengan keputusan yang ada. Oleh karena itu, sangat penting dibangun sebuah sistem pengambilan keputusan yang terkomputerisasi yang dapat memudahkan penilaian pegawai untuk kemajuan instansi dengan menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW). Menurut Wibowo (2009) mengatakan, *Simple Additive Weighting* (SAW) sering juga dikenal dengan istilah metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar metode SAW adalah mencari penjumlahan terbobot dan rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut. Metode SAW membutuhkan proses normalisasi matriks keputusan (X) ke suatu skala yang dapat diperbandingkan dengan semua rating alternatif yang ada [2].

Maka, dari uraian di atas penyusun membuat sebuah Sistem Pendukung Keputusan dengan metode Simple Additive Weighting (SAW) yang dapat sedikit membantu pihak penilai secara komputerisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang ada dalam proses penilaian kinerja pegawai di Dinas Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

- Bagaimana merancang sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?
- Bagaimana menerapkan metode SAW yang dapat memberikan informasi penilaian kepada pihak penilai terhadap kinerja pegawai?

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya permasalahan, maka penelitian ini membatasi permasalahan sebagai berikut:

- Dalam penilaian kinerja pegawai menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW)
- Penilaian tidak dilakukan dengan pegawai kontrak / honorer
- Dalam penilaian kinerja PNS menggunakan 4 kategori, yaitu: Kehadiran, Pengetahuan yang dimiliki, kualitas pekerjaan, sikap/perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

- Mengetahui sistem penilaian kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
- Merancang sistem untuk membantu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh pihak penilai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
- Untuk mengetahui kriteria – kriteria yang diterapkan dalam proses penilaian di Dinas Provinsi Sumatera Utara dengan metode *Simple Additive Weighting (SAW)*.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat pada sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai ini adalah:

1. Sistem yang dibangun dapat membantu pihak instansi dalam penilaian kinerja pegawainya.
2. Memudahkan admin dalam mengelola data nilai pegawai
3. Dengan sistem yang dibangun akan menghemat waktu dan pekerjaan lebih efisien.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Membahas tentang pengertian dan penjelasan mengenai teori-teori yang mendasari perancangan dan pembuatan sistem.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Menguraikan gambaran obyek penelitian, analisis semua permasalahan, perancangan sistem baik secara umum maupun spesifik.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Memaparkan dari hasil – hasil tahapan penelitian, mulai dari analisis, desain, hasil testing dan implementasinya.

BAB V: PENUTUP

Menguraikan kesimpulan skripsi dan saran – saran sebagai bahan pertimbangan untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

