

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Penilaian kinerja dapat dilakukan untuk memberikan informasi mengenai dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji. Menurut Dessler, promosi yang paling baik untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah promosi berdasarkan kompetensi. Kompetensi karyawan dapat diukur dengan melakukan penilaian kinerja.

Penelitian terdahulu untuk keputusan pengolahan penilaian kinerja pegawai pada penelitian ini pemilihan pegawai berprestasi berdasarkan evaluasi kinerja dengan menggunakan metode SAW yang dimana tempat penelitiannya Kantor Camat Siabu Kabupaten Mandailing Natal memiliki permasalahan dalam penilaian Kinerja pegawai berprestasi yang dilakukan sekarang masih dilakukan secara manual pada lembar penilaian berdasarkan nilai disiplin dan sasaran kerja yang dicapai pegawai itu sendiri. Sehingga pegawai yang berpotensi memiliki kinerja yang berprestasi tidak terlihat secara jelas. Penelitian ini bertujuan untuk merancang sistem pendukung keputusan dalam melakukan pemilihan pegawai berprestasi berdasarkan evaluasi kinerja pegawai dengan metode SAW (Simple Additive Weighting). Berdasarkan penilaian dua puluh enam orang pegawai ASN dan empat orang pejabat penilai atau responden, tahapan implementasi perhitungan SAW dalam sistem pendukung keputusan pemilihan pegawai berprestasi antara lain menentukan kriteria, menentukan kriteria penilaian, menentukan normalisasi bobot kriteria, rating kecocokan dari setiap alternatif pada setiap kriteria, normalisasi matriks, nilai akhir dari alternatif, dan hasil perankingan. Hasil dari penelitian ini adalah aplikasi sistem pendukung keputusan pemilihan pegawai berprestasi berdasarkan evaluasi kinerja dengan metode SAW dan

telah memudahkan kecamatan siabu dalam pemilihan pegawai berprestas (Toresa dkk, 2022).

Penelitian terdahulu lanjutan pada penelitian ini keputusan promosi jabatan dengan menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (saw) tempat objek penelitian di PT.Dunia Makmur, Pengolahan data yang dapat membantu memfasilitasi pengawas dan departemen sumber daya manusia untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan promosi jabatan. Saat ini pengolahan data penilaian karyawan perusahaan masih dilakukan dengan komputersasi excel, sehingga semakin besar risiko kesalahan memasukkan mengingat jumlah karyawan sangat banyak dan dan dibutuhkan waktu yang relatif lama. Hal ini juga masih sering membingungkan informasi mengenai pergerakan pembentukan karyawan. Metode yang digunakan dalam menentukan promosi Promosi ini *Simple Additive Weight* (SAW). Di mana metode ini adalah metode penghitungan tertimbang atau metode yang menyediakan kriteria tertentu yang berbobot sehingga setiap nilai jumlah dari bobot dari hasil yang diperoleh akan menjadi keputusan akhir. Dilihat dari aspek manajerial penilaian dapat dikembangkan dengan kriteria lain sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perhitungan menggunakan *Simple Additive Weighting*, dengan mengacu pada kriteria pekerjaan, evaluasi kinerja, dan penilaian perilaku karyawan, kemudian memilih seorang karyawan yang akan mendapatkan promosi (Sonata dkk, 2022).

Puskesmas Aia Gadang salah satu tempat pemberian pelayanan masyarakat dibidang kesehatan, merupakan instansi yang menyadari bahwa pengelolaan sumber daya manusia di dalam puskesmas itu sangat penting. Salah satu agenda dari pengelolaan SDM dipuskesmas adalah kegiatan promosi pengajuan CPNS yang diadakan oleh pemerintah. Puskesmas Aia Gadang belum memiliki konsep penilaian khusus yang spesifik dan terdokumentasi. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa karyawan di Puskesmas, konsep penilaian kinerja karyawan dinilai kurang cocok jika

digunakan untuk keperluan prestasi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tidak adanya perbedaan penilaian antara karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik atau memenuhi harapan dengan karyawan yang melebihi harapan, belum tersedianya sistem pengolahan penilaian kinerja pegawai dan mereka akan sama-sama mendapatkan poin untuk setiap kriteria. Karyawan yang melebihi harapan seharusnya mendapatkan poin lebih besar dan berpotensi lebih besar pula.

Diharapkan dengan penelitian ini memberikan solusi dalam menentukan karyawan terbaik, memberikan sistem pengolahan penilaian kerja pegawai dan dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam bekerja dari hasil perhitungan dengan metode AHP sesuai dengan kriteria yang ada, sehingga kecil kemungkinan mengurangi kesalahan yang ada.

Penelitian ini memiliki kontribusi dalam memberikan penilaian terhadap karyawan puskesmas mulai dari, pelayanan, sikap dan lain lainnya, membantu pula kinerja manajemen puskesmas dalam mengatur kualitas karyawan sehingga tidak adanya lagi salah sasaran dalam memberikan apresiasi terhadap karyawan puskesmas melainkan mempercepat kinerja dalam pengembangan kualitas karyawan.

Berdasarkan masalah di atas, maka penulis mengangkat sebuah judul yaitu **“PENERAPAN SISTEM INFORMASI BERBASIS WEB SEBAGAI SISTEM PENGOLAHAN PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS AIA GADANG PASAMAN BARAT MENGGUNAKAN METODE *ANALYTICAL HIERARCHY PROSES* (AHP)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Bagaimana Sistem Pendukung Keputusan dapat digunakan untuk membantu Puskesmas aia gadang dalam penerapan sistem informasi berbasis web sebagai sistem pengolahan penilaian kinerja pegawai pada puskesmas aia gadang pasaman barat?
2. Bagaimana metode *Analytical Hierarchy procces* (AHP) dapat membantu dalam mengambil keputusan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan?
3. Bagaimana menguji dan mencocokkan hasil pengolahan data manual dengan menggunakan sistem yang telah dirancang menggunakan bahasa pemrograman PHP dan MySQL?

### 1.3 Hipotesis

Dari perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diambil suatu hipotesis yang diharapkan diantaranya:

1. Diharapkan dengan adanya sistem pengolahan penilaian kinerja pegawai di puskesmas aia gadang dapat mempercepat melakukan pengolahan penilaian kinerja pegawai dengan kriteria yang ada dan dapat memberikan keputusan yang sesuai dengan kriteria yang ada.
2. Diharapkan dengan adanya sistem pendukung keputusan dengan metode *Analytical Hierarchy procces* (AHP) dapat mempermudah pihak puskesmas dan karyawan dalam mengambil keputusan dan pengolahan penilaian kinerja karyawan.
3. Diharapkan hasil pengolahan data manual dengan menggunakan sistem yang telah dirancang menggunakan bahasa pemrograman PHP dan MySQL dapat sesuai dengan yang diharapkan.

### 1.4 Batasan Masalah

Agar permasalahan yang dihadapi tidak terlalu luas maka perlu ditentukan batasan-batasan terhadap masalah yang dibahas, tujuannya agar pemecahan masalah tidak

menyimpang dari tujuan yang akan dicapai dan sesuai dengan judul yang penulis sajikan, yaitu: Jumlah sampel yang digunakan 25 data pegawai yang telah memenuhi kriteria yang ditentukan di puskesmas aia gadang dan juga Metode yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan metode *Analytical Hierarchy procces* (AHP).

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisa data dan kriteria yang ada di puskesmas aia gadang.
2. Memahami konsep dan penerapan dari metode *Analytical Hierarchy procces* (AHP).
3. Merancang sebuah sistem berbasis web sebagai sistem keputusan pengolahan penilaian kinerja pegawai puskesmas dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy procces* (AHP).
4. Membangun serta menampilkan sistem keputusan pengolahan penilain kinerja pegawai sehingga bermanfaat bagi pihak puskesmas.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang sistem pengolahan penilaian kinerja pegawai dengan melihat hasil pengolahan data dan kriteria yang telah ditentukan dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy procces* (AHP).

2. Manfaat Bagi Puskesmas Aia Gadang Pasaman Barat

Dengan adanya sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy procces* (AHP) Dapat memudahkan puskesmas aia gadang dalam keputusan penilaian pegawai.

### 3. Manfaat Bagi Kampus

Dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih terhadap upaya pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berupa produk yang dapat bermanfaat dalam dunia pendidikan.

#### **1.7 Tinjauan Umum Objek Penelitian**

Tinjauan umum disini membahas tentang sejarah berdirinya puskesmas aia gadang, dan struktur berikut pembahasannya:

##### **1.7.1 Sejarah Puskesmas Aia Gadang**

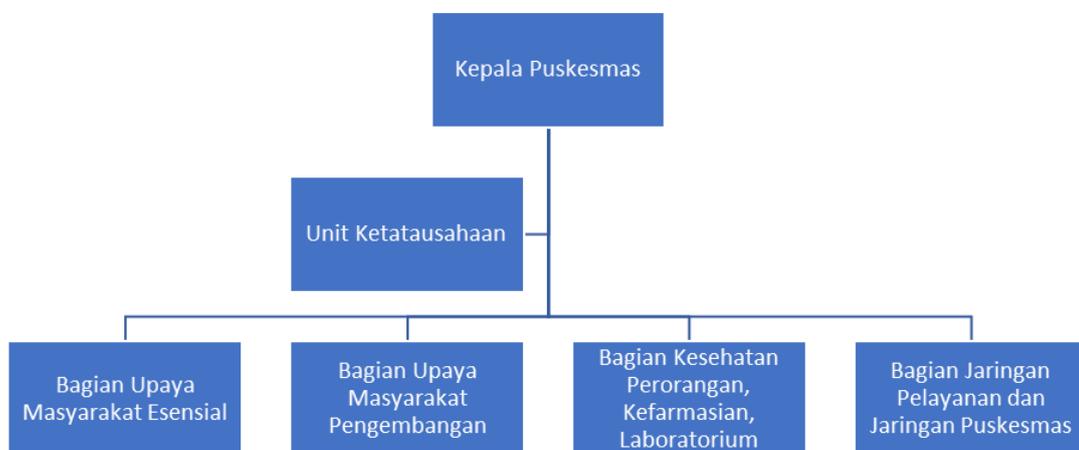
Puskesmas telah menjadi menjadi tenggok periode perjalanan sejarah Dinas kesehatan kabupaten di indonesia. Konsep puskesmas sendiri diterapkan di indonesia pada tahun 1969. Pada awalnya, sedikit sekali perhatian yang dicurahkan pemerintah di kabupaten pada pembangunan di bidang kesehatan.sejalan dengan diterapkannya konsep puskesmas di indonesia pada tahun 1969 maka mulialah pembangunan puskesmas dibeberapa wilayah yang di pimpin oleh seorang Dokter wilayah(Dokwil) yang membawahi beberapa kecamatan, sedangkan ditingkat kabupaten (Dokbu) yang membawahi Dokwil. Pelayanan kesehatan yang diberikan puskesmas tersebut adalah pelayanan kesehatan menyeluruh yang meliputi pelayanan: pengobatan, upaya pencegahan, peningkatan kesehatan dan pemulihan kesehatan.

Sedangkan Puskesmas Aia Gadang itu sendiri terletak di Jl. Raya SP. Empat No.67a, Aia Gadang, Kec. Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat, Sumatera Barat. Puskesmas aia gadang ini menjadi puskesmas yang lengkap di kabupaten pasaman barat. Dengan sarana dan prasana yang memadai dan juga proses persyaratan rekrutmen dan lain lain yang

bersangkutan dengan puskesmas seperti surat keterangan berbadan sehat untuk persyaratan CPNS, untuk itu pelayanan puskesmas ini hendaknya lebih ditingkatkan lagi sehingga dapat seluruh masyarakat dan sosialisasi kesehatan secara optimal. Dinas kesehatan pasaman barat diminta tetap berkonsentrasi membenahi dan memperkuat fungsi puskesmas yang ada di setiap kecamatan.

### 1.7.2 Struktur Organisasi Puskesmas Aia Gadang

Dalam menjalankan aktivitasnya, suatu instansi haruslah mempunyai struktur organisasi yang dapat mengatur tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing. Tujuan dibentuknya suatu struktur organisasi adalah untuk memudahkan penempatan karyawan dalam pembagian tugas. Struktur organisasi Puskesmas Aia Gadang dapat dilihat pada gambar berikut :



**Gambar 1.1 Struktur Organisasi Puskesmas Aia Gadang**

### 1.7.3 Tugas dan Tanggung Jawab

Sebagai satu bentuk organisasi, Puskesmas Aia Gadang memiliki struktur organisasi yang jelas dan mengacu pada Struktur Organisasi Tata Kerja (SOTK) Dinas Kesehatan Kabupaten Pasaman Barat.

Adapun deskripsi tugas dari masing-masing bagian tersebut adalah :

1. Kepala Puskesmas

Bertugas memimpin, mengawasi dan melaksanakan koordinasi kegiatan Puskesmas. Dalam melaksanakan tugas, Kepala Puskesmas menetapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dalam lingkungan Puskesmas maupun dengan satuan organisasi di luar lingkungan Puskesmas.

2. Unit Ketatausahaan

Bertugas mengurus bidang kepegawaian, administrasi, keuangan, perlengkapan serta pencatatan dan pelaporan. Masing-masing bagian dipertanggungjawabkan kepada satu orang petugas, di bawah koordinasi satu orang Kepala Tata Usaha.

3. Bagian Upaya Masyarakat Esensial

Bertugas dalam pelayanan KIA-KB, gizi, yang bersifat UKM, pelayanan pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan promosi kesehatan, pelayanan keperawatan kesehatan masyarakat, pelayanan kesehatan lingkungan.

4. Bagian Upaya Masyarakat Pengembangan

Bertugas dalam pelayanan kesehatan olahraga, kesehatan jiwa, kesehatan gigi dan indera, kesehatan kerja, kesehatan untuk para orang lansia.

5. Bagian Kesehatan perorangan, Kefarmasian, Laboratorium

Bertugas dalam pelayanan kefarmasian, pelayanan pemeriksaan umum, pelayanan kesehatan mulut dan gigi, pelayanan ibu hamil, pelayanan gawat darurat, penanggung jawab ruang lab, mengurus masalah gizi.

6. Bagian jaringan pelayanan dan jaringan puskesmas Bertugas dalam kebutuhan puskesmas keliling, Mengawasi pelayanan dan fasilitas kesehatan puskesmas.