

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sistem Informasi yang dikatan bagus adalah sistem yang berbasis komputer, sehingga apapun bentuk tujuan dalam menentukan SPK dapat membantu para Pimpinan dalam menangani berbagai jenis macam masalah baik dalam semi-terstruktur maupun tidak terstruktur dengan menggunakan data dan penilaian (Natasya dan Kusnawi, 2017). SPK merupakan suatu sistem yang berguna karena dapat menentukan hasil keputusan berdasarkan kriteria yang ada. Pada hakekatnya kegiatan pembuatan keputusan dilatar belakangi oleh adanya suatu yang membutuhkan Sistem Pendukung Keputusan masalah atau problem dalam usaha pencapaian suatu tujuan tertentu (Susilo, 2017). SPK berisikan informasi interaktif yang dapat memanipulasi data dengan tujuan membantu pengambilan keputusan (Sudarmadi, Santoso dan Sutrisno, 2017). Kemampuan untuk mengambil keputusan yang cepat, tepat dan akurat akan menjadi kunci keberhasilan dalam persaingan global saat ini. Banyak informasi yang dimiliki tidak cukup bila informasi tersebut tidak digunakan dengan baik. Informasi dapat berguna bila dimanfaatkan dengan baik, bahkan jika diolah oleh suatu sistem maka informasi tersebut dapat berdaya guna dengan baik. Sistem yang mengolah informasi salah-satunya SPK, sehingga sistem tersebut dapat mengolah informasi untuk mendukung keputusan dengan menawarkan alternatif-alternatif solusi yang terbaik.

Penilaian kinerja yang baik adalah yang mampu menciptakan gambaran yang tepat untuk mengenai kinerja pegawai yang akan dinilai, yang tidak hanya ditujukan untuk menilai dan memperbaiki kinerja yang buruk, namun juga untuk mendorong para pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. mengevaluasi kinerja pegawai didefinisikan sebagai formal kinerja kerja pada saat ini atau pada masa lalu pegawai dan efektivitas dalam organisasi yang diampuh (Hady dan Mahmudi,2015). Kinerja pegawai yang baik itu sangat penting agar kegiatan pada suatu instansi atau perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Kita dapat

mengetahui kinerja pegawai dengan cara melakukan pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi. Untuk mengetahui pegawai yang berprestasi perlu diadakan penilaian terhadap kinerja pegawai.(Kristiana T, 2016). Prestasi kerja ini dianalisa dengan satu variabel dependen yaitu prestasi kerja pegawai. Tujuannya agar tercapai timbal balik yang baik antara pegawai dan non pegawai. Penelitian ini terdiri dari dua kategori responden yaitu responden pegawai dan responden non pegawai (Hariyanto dan Satoto, 2017).

Persoalan pengambilan keputusan pada dasarnya merupakan bentuk pemilihan dari berbagai alternatif tindakan yang mungkin bisa dipilih. Sebelum menentukan alternatif, diperlukan data-data yang akurat untuk mendukung pengambilan keputusan yang tepat. Bila data-data yang dimasukan tidak akurat maka proses perhitungan dapat menyebabkan hasil yang salah sehingga alternatif keputusan yang dihasilkan pun menjadi tidak akurat. Seorang pakar bisa melakukan perhitungan data-data kriteria Penilaian Pegawai terbaik ini, sehingga nantinya dapat menghasilkan pemilihan alternatif keputusan yang dapat membantu pihak Dinas dalam menentukan siapa yang menjadi Pegawai terbaik dalam Penilaian Kinerja Pegawai tersebut. Seorang pakar dalam menentukan alternatif keputusan membutuhkan waktu yang cukup lama, sehingga dapat mempengaruhi faktor fisikis seorang pakar. Ketika faktor fisikis seorang pakar itu mengalami masalah maka dapat mempengaruhi keakuratan alternatif keputusan yang dihasilkannya. Sistem pendukung keputusan akan sangat diperlukan untuk menjaga kestabilan hasil akhir dari proses perhitungan untuk pemilihan alternatif keputusan.

ELECTRE merupakan salah satu metode pengambilan keputusan multikriteria berdasarkan pada konsep outranking dengan menggunakan perbandingan berpasangan dari alternatif-alternatif berdasarkan setiap kriteria yang sesuai (Prahesti, Ratnawati dan Nurwasito, 2017). Dengan menggunakan Metode *Electre* diharapkan dapat membantu pihak Dinas dalam menyelesaikan persoalan tersebut. Metode ini meliputi proses penilaian kinerja yang dimulai dari pembobotan kriteria untuk mengetahui bobot kepentingan masing-masing indikator.

Berdasarkan berbagai hal di atas, pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan membutuhkan sebuah sistem yang baik untuk mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan yang bisa mengambil keputusan untuk mempermudah dalam memproses penilaian kinerja pegawai yang cepat dan tepat. Dari hasil penelitian lapangan yang sudah dilakukan oleh penulis, maka penulis tertarik mengangkat suatu judul, yaitu “Penilaian Kinerja Pegawai dengan metode *Electre* ( Studi Kasus: Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan )”.

## 1.2 Perumusan Masalah

Dari permasalahan sebelumnya yang sudah dijelaskan, diharapkan permasalahan ini dapat menghasilkan suatu pokok pembahasan guna untuk menyelesaikan suatu penelitian ini, yaitu :

1. Apakah dengan adanya Sistem Pendukung Keputusan ini mampu meminimalisir terjadinya kecacuan pada saat penilaian kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Bagaimanakah mengoptimalkan proses Pengambilan Keputusan untuk Penilaian Kinerja Pegawai agar informasi yang dihasilkan cepat, tepat dan berkualitas?
3. Bagaimana metode *ELECTRE* ini dapat membantu Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan dalam pengambilan keputusan Penilaian Kinerja Pegawai sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan ?

## 1.3 Batasan Masalah

Agar penulisan dalam penelitian ini tujuannya terarah dan permasalahan yang sedang dihadapi tidak terlalu luas maka penulis menetapkan batasan-batasan terhadap masalah yang akan diteliti, yaitu :

1. Kriteria yang akan digunakan dalam penilaian kinerja pegawai ini didapat dari pihak Dinas Pendidikan kabupaten Pesisir Selatan.
2. Pada penelitian ini digunakan 10 sample data terhadap pegawai yang akan dinilai di dinas Pendidikan kabupaten Pesisir selatan.

3. Metode yang akan digunakan pada penelitian ini adalah metode *Electre* dan untuk menguji kebenaran pada penelitian dapat memanfaatkan aplikasi yang dikembangkan dengan bahasa pemrograman PHP dan MySQL.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Dapat membantu pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan dalam melakukan penilaian kinerja pegawai.
2. Dapat mempermudah Pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan dalam mengelola informasi secara relevan, akurat, menghemat waktu, tenaga dan biaya dalam pengambilan sebuah keputusan dalam penilaian Kinerja pegawai sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.
3. Dalam pengujian metode *Electre* untuk menghasilkan kategori terhadap pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan akan dinilai sesuai data yang didapat dari jumlah data yang ada.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun beberapa manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Dapat melakukan penilaian kinerja pegawai secara efektif dan akurat serta lebih mempersingkat waktu kerja dalam melakukan penilaian kinerja pegawai.
2. Meningkatkan mutu dan kualitas kinerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Sebagai bahan referensi bagi penelitian lainnya yang membutuhkan informasi dalam perhitungan dalam penerapan metode *Electre*.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Agar penelitian ini terarah dan Sistematis, penulis membuat suatu kerangka penulisan yang akan disajikan kedalam sistematika penulisan sebagai berikut :

**Bab I: Pendahuluan**

Bab ini berisi pendahuuan yang mencakup Latar Belakang Permasalahan, Perumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

**Bab II : Landasan Teori**

Pada bab ini akan dijelaskan tentang teori dan penerapan metode dari literatur jurnal, artikel, makalah dan lain-lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

**Bab III: Metodologi Penelitian**

Bab ini akan dijelaskan kerangka kerja (Framework) yang dipakai dalam penelitian ini.

**Bab IV: Analisa dan Perancangan**

Bab ini membahas tahapan analisa dan pemrosesan data sehingga didapat dari prose metode *Electre* hasil dalam bentuk outranking dalam penggunaan data tersebut.

**Bab V : Implementasi dan Hasil**

Pada bab ini menjelaskan cara implementasi dan hasil pengujian sistem yang dibangun.

**Bab VI: Kesimpulan dan Saran**

Bab ini berisi suatu kesimpulan dan saran dari seluruh tahapan penelitian yang dilakukan.