

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sistem informasi mengacu pada suatu pengumpulan data yang terorganisasi serta tata cara penggunaannya yang memiliki cakupan lebih luas dari sekadar penyajian. Tujuan sistem informasi antara lain memilih dan mengatur data serta menyusun tata cara penggunaannya. Keberhasilan suatu sistem informasi yang diukur berdasarkan tujuan pembuatannya tentu bergantung pada tiga faktor utama, yaitu (1) keserasian dan mutu data, (2) pengorganisasian data, dan (3) tata cara penggunaannya.

Suatu sistem informasi diciptakan untuk keperluan tertentu atau untuk memenuhi permintaan penggunaan tertentu. Struktur dan cara kerja sistem informasi pun akan berbeda pula. Meskipun begitu, sistem informasi memiliki banyak fitur umum untuk menghadapi persoalan yang serupa. Salah satu persoalan yang bisa teratasi dengan mudah oleh sistem informasi antara lain sistem penilaian kinerja.

Pengertian penilaian kinerja menurut pendapat ahli Robert L. Mathis dan John H. Jackson yaitu proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan. [1]

Menurut Nawawi, penilaian kinerja adalah kegiatan mengukur/menilai

pelaksanaan pekerjaan untuk menetapkan sukses atau gagalnya seorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di bidang kerjanya masing-masing. [2]

Menurut Snell dan Bohlander, penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses penilaian yang dirancang untuk membantu karyawan mengerti peran, tujuan, ekspektasi, dan kesuksesan kinerja yang diadakan secara berkala. [3]

Pengertian metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP) menurut Saaty, yaitu suatu teori pengambilan keputusan multikriteria dengan beberapa faktor yang dikelola dalam struktur hierarki. [4] Hierarki dalam AHP dimaksudkan pada urutan secara menurun tingkatan level mulai dari tujuan suatu kriteria yang bersangkutan, subkriteria, dan alternatif-alternatif pada urutan level-level selanjutnya. Menurut Kazibudzki dan Tadeusz, AHP adalah pengambilan keputusan multikriteria dengan dukungan metodologi yang telah diakui dan diterima sebagai prioritas yang secara teori dapat memberikan jawaban yang berbeda dalam masalah pengambilan keputusan serta memberikan peringkat pada alternatif solusinya. [5]

AHP adalah metode pencarian keputusan yang akan menghasilkan hasil keputusan yang rasional. Keputusan yang rasional didefinisikan sebagai keputusan terbaik dari berbagai tujuan yang ingin dicapai oleh pembuat keputusan. Kunci utama keputusan yang rasional tersebut meliputi alternatif dan kriteria yang menuju ke tujuan yang diinginkan dan berdasarkan pada sumber-sumber yang ada.

Menurut Marimin dan Maghfiroh, AHP memiliki banyak keunggulan dalam menjelaskan proses pengampilan keputusan karena dapat digambarkan secara grafis, sehingga mudah dipahami oleh semua pihak yang terlibat dalam pengambilan keputusan tersebut. [6] Dengan AHP, proses keputusan kompleks dapat diuraikan menjadi keputusan-keputusan lebih kecil yang dapat ditangani dengan mudah. Instansi berskala kecil, menengah, maupun besar, pada suatu saat menghadapi masalah yang mengharuskan mereka untuk memilih keputusan dari beberapa atau banyak alternatif yang harus dipertimbangkan. Hal tersebut pastilah membutuhkan pemikiran khusus dan konsentrasi penuh dalam pengambilan keputusan. Diperlukan suatu metode yang mampu memecahkan masalah-masalah tersebut dengan cepat dan akurat.

Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bandung Barat merupakan unsur pelaksana pemerintah yang diberi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan masalah kebakaran dan bencana di wilayah Kabupaten Bandung Barat, Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bandung Barat baru saja ditetapkan menjadi dinas setelah sebelumnya berada dalam naungan Satpol PP, hanya saja Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bandung Barat masih memiliki tugas salah satunya sistem penilaian kinerja anggota Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bandung Barat yang masih menggunakan proses manual yang menyebabkan memakan waktu yang cukup lama untuk mendapatkan hasil laporan dari penilaian kinerja anggota tersebut.

Digitalisasi penilaian kinerja anggota di Dinas Pemadam Kebakaran khususnya Kabupaten Bandung Barat dirasa perlu dilakukan, mengingat hal tersebut akan meningkatkan efisiensi dalam pengambilan data dibanding metode manual. Sinkronisasi terhadap data yang ada juga bisa dilakukan secara lebih efektif. Dengan penggunaan sistem informasi dalam penilaian kinerja karyawan tersebut, diharapkan data penilaian kinerja lebih mudah didapatkan dan juga diharapkan agar anggota Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bandung Barat dapat mengakses kapan dan di mana pun melalui situs web atau aplikasi yang nantinya tersedia. pada akhirnya, semua pengolahan data tersebut memang harus dilaksanakan secara adaptif dengan kultur teknologi yang ada.

Maka dari itu, berdasarkan uraian di atas melihat pentingnya analisis dan perancangan untuk sistem informasi penilaian kinerja pegawai, atas dasar inilah penulis, mengajukan judul “Rancangan Sistem Pengambilan Keputusan Penilaian Kinerja Anggota pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bandung Barat”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah yang terdapat pada penilaian kinerja anggota pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bandung Barat antara lain:

1. Penilaian kinerja anggota Pemadam Kebakaran Kabupaten Bandung Barat masih melalui proses manual menggunakan lembaran-lembaran kertas.

2. Penilaian kinerja anggota Pemadam Kebakaran Kabupaten Bandung Barat masih mengalami keterlambatan pelaporan serta kesalahan perhitungan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana membuat sistem penilaian kinerja anggota Pemadam Kebakaran Kabupaten Bandung Barat menjadi paperless
2. Bagaimana agar pelaporan penelitian kinerja anggota Pemadam Kebakaran Kabupaten Bandung Barat tepat waktu serta metode apa yang dapat meminimalisir kesalahan perhitungan laporan hasil penilaian

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan beberapa pokok permasalahan yang telah diuraikan pada identifikasi masalah di atas, maka penulis merangkum ruang lingkup untuk menentukan batasan-batasan pada penelitian ini berupa:

1. Penerapan sistem informasi penilaian kinerja anggota Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bandung Barat akan berbasis web.
2. Menggunakan metode AHP untuk proses penilaian
3. Data-data anggota Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bandung Barat sebagai informasi untuk perancangan sistem informasi

4. Penilaian kinerja dilakukan secara menyeluruh, yang melibatkan atasan, rekan kerja, dan bawahan (jika menjabat suatu posisi tertentu)
5. Penelitian ini membahas hingga perancangan aplikasi sistem pengambilan keputusan yang diadopsi dari metode yang sudah ada.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan pentingnya digitalisasi dalam penilaian kinerja anggota Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bandung Barat
2. Membantu dinas untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas waktu dalam pencarian, pengumpulan, pengolahan, dan pembuatan laporan data penilaian kinerja anggota Dinas Pemadam Kebakaran
3. Membuat perancangan sistem informasi penilaian kinerja anggota Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bandung Barat dengan menggunakan metode AHP
4. Penelitian ini dilakukan untuk menentukan skor rata – rata setiap anggota sebagai syarat kelayakan rekomendasi yang akan diberikan

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mengkaji analisis dan perancangan sistem penilaian kinerja karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bandung Barat.

Melalui penelitian ini, diharapkan akses pengambilan data dalam penilaian kinerja pegawai akan menjadi lebih mudah.