

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil, adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah : kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

Penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai adalah merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk *mengevaluasi* tingkat pelaksanaan pekerjaan atau *unjuk kerja (performance appraisal)* seorang pegawai. Dilingkungan PNS dikenal dengan DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang diatur dalam PP 10 Tahun 1979. Cara menilai aspek kualitas dalam suatu pekerjaan /kegiatan adalah dengan mengacu pada parameter yang ada pada Peraturan

Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2013 pada halaman 20, sehingga berdasarkan uraian diatas, maka penulis membuat tugas akhir dengan judul **“Prototipe Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja PNS Menggunakan Metode Topsis”**

## **B. Rumusan Masalah**

Permasalahan yang dapat dirumuskan adalah bagaimana membangun suatu bentuk prototipe sistem pendukung keputusan guna penilaian kinerja PNS?

## **C. Batasan Masalah**

- Sistem yang dibangun bersifat purwarupa (prototipe) dan dikemas berbasis *web* sehingga pengguna dapat menggunakannya secara *online*.
- Hanya membahas tentang penilaian kinerja PNS dengan kriteria sesuai paparan latar belakang.
- Tidak membahas tentang masalah keamanan sistem, dan lain-lain.

## **D. Tujuan Perancangan**

Perancangan sistem ini bertujuan sebagai alat bantu untuk mengukur kinerja dari seorang PNS dalam pekerjaannya.

## **E. Manfaat Perancangan**

- a. Untuk menetapkan pengembangan karier atau promosi
- b. Untuk menentukan training
- c. Untuk menentukan standar penggajian

- d. Untuk menentukan mutasi atau perpindahan pegawai
- e. Meningkatkan produktivitas & tanggung jawab karyawan
- f. Meningkatkan motivasi pegawai
- g. Menghindari pilih kasih
- h. Mengukur keberhasilan kepemimpinan seseorang PNS

#### **F. Metodologi Perancangan**

Dalam perancangan perangkat lunak, metode yang digunakan adalah metode *waterfall*, dengan beberapa tahapan proses yaitu :

1. Proses Pemenuhan Kebutuhan Sistem
2. Proses Perancangan *Interface* Sistem
3. Proses Pengkodean dalam bahasa pemrograman yang digunakan
4. Proses Pengujian Sistem
5. Proses Implementasi Sistem

#### **G. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

##### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi uraian secara umum.

##### **BAB 2 : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang menjelaskan tentang teori umum yang berkaitan dengan topik, teori program yang berkaitan dengan aplikasi yang digunakan, teori khusus yaitu

berkaitan dengan istilah-istilah yang dipakai dalam pembuatan aplikasi tersebut.

### **BAB 3 : METODE DAN PERANCANGAN SISTEM**

Bab ini berisi tahapan tahapan dari metode perancangan sistem yang telah dipaparkan secara global pada bab 1.

### **BAB 4 : IMPLEMENTASI DAN PEMBAHASAN SISTEM**

Bab ini berisi hasil implementasi hasil perancangan yang telah dibuat.

### **BAB 5 : PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.

