



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang digunakan sebagai alat penggerak melakukan tugas pada suatu lembaga atau perusahaan dalam memajukan tujuan yang ada pada suatu lembaga atau perusahaan. Kinerja karyawan cukup berpengaruh dalam keuntungan yang didapat oleh suatu lembaga atau perusahaan tersebut. Untuk memacu kinerja karyawan, maka suatu lembaga atau perusahaan melakukan pemilihan karyawan terbaik setiap periodenya dengan memberikan bonus ataupun kenaikan gaji pada setiap karyawan yang terpilih. Terlalu banyaknya karyawan yang ada pada lembaga atau perusahaan membuat penilaian tersebut terkadang cukup sulit untuk dilakukan dan hasil yang dirasakan kurang tepat menjadikan suatu permasalahan yang ada pada penentuan karyawan terbaik, dan peneliti menemukan permasalahan tersebut pada Dinas Sosial di Kota Palembang.

Dinas Sosial merupakan suatu lembaga pemerintahan yang bergerak pada bidang perlindungan masyarakat. Dinas Sosial mempunyai empat bidang yaitu Bidang Penanganan Fakir Miskin, Bidang Pemberdayaan Sosial, Bidang Rehabilitas Sosial, dan Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial.

Dinas Sosial selama ini hanya menggunakan prosedur baku yang merekomendasikan karyawan setiap divisi untuk di ikut sertakan dalam penentuan karyawan terbaik. Penilaian yang dilakukan Dinas Sosial untuk menentukan karyawan terbaik harus memenuhi aspek-aspek seperti kejujuran, tanggung jawab, kesetiaan, prestasi, ketaatan, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan terhadap lembaga pemerintahan. Dinas Sosial terkadang sulit dalam mengambil keputusan, terutama jika beberapa karyawan yang ada memiliki kemampuan yang tidak jauh berbeda menjadi suatu permasalahan yang ada pada penentuan karyawan terbaik. Oleh karena itu maka dibutuhkan suatu sistem pendukung keputusan dalam penentuan karyawan terbaik.



Era globalisasi yang semakin maju berdampak juga pada kemajuan teknologi, sehingga dalam perkembangannya suatu lembaga organisasi atau instansi harus bisa beradaptasi sesuai dengan kemajuan teknologi. Adanya kemajuan teknologi mengakibatkan terjadi perubahan dari sistem manual ke elektronik. Teknologi mampu menggantikan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang ada, seperti absensi yang sebelumnya manual kini menggunakan sistem elektronik. Begitu pun yang ada pada lembaga pemerintahan di Dinas Sosial yang hingga sekarang melakukan penilaian atau pemantauan kedisiplinan karyawan masih secara manual yaitu menulis dan mencatat kegiatan tersebut.

Dengan adanya sistem yang akan di buat pada tugas akhir ini merupakan absensi kedisiplinan, agar karyawan yang ada di Dinas Sosial dapat terpantau dengan baik. Sistem yang di terapkan adalah pemilihan atau penilaian keputusan pada setiap karyawan agar dapat mengetahui karyawan yang disiplin atau tidak, dan atau hanya sekedar bekerja saja.

Menurut Bonczek, dkk., (1980) dalam buku *Decision Support Systems And Intelligent Systems* (Turban, 2005:137) mendefinisikan sistem pendukung keputusan sebagai sistem berbasis komputer yang terdiri dari tiga komponen yang saling berinteraksi, sistem bahasa (mekanisme untuk memberikan komunikasi antara pengguna dan komponen sistem pendukung keputusan lain), sistem pengetahuan (respositori pengetahuan domain masalah yang ada pada sistem pendukung keputusan atau sebagai data dan prosedur), dan sistem pemrosesan masalah (hubungan antara dua komponen lainnya, terdiri dari satu atau lebih kapabilitas manipulasi masalah umum yang diperlukan untuk pengambilan keputusan).

Dengan metode *Multi Factor Evaluation Process* (MFEP) ini untuk menentukan karyawan terbaik pada Dinas Sosial akan lebih akurat. Metode ini sangat cocok dengan alternatif yang banyak dan memberikan pertimbangan subjektif dan intuitif terhadap faktor yang dianggap penting. Pertimbangan tersebut berupa pemberian bobot atas multifaktor yang terlibat dan dianggap penting sehingga memperoleh urutan faktor berdasarkan kepentingannya. Maka dari itu penulis



tertarik untuk membuat tugas akhir mengenai **“Penerapan Metode *Multi Factor Evaluation Process* (MFEP) Menggunakan Sistem *E-Disiplin* Penentuan Karyawan Terbaik pada Dinas Sosial di Kota Palembang”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka dapat disimpulkan masalah yang ada, penulis menguraikan menjadi berbagai pernyataan yaitu sebagai berikut:

1. Badan sosial kesulitan dalam menentukan siapa yang lebih layak mendapatkan penghargaan menjadi karyawan terbaik.
2. Kesulitan saat memonitoring karyawan setiap hari.
3. Dinas Sosial terkadang membutuhkan waktu lama untuk mendata kedisiplinan karyawan.
4. Penerepan metode *Multi Factor Evaluation Process* (MFEP) pada sebuah Sistem Penentuan Karyawan Terbaik berbasis *web*.

## 1.3 Tujuan dan Manfaat

### 1.3.1 Tujuan

Adapun tujuan dari penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Membangun sebuah Sistem Penentuan Karyawan Terbaik yang dapat mempermudah dalam pengolahan data secara cepat dan akurat.
2. Menerapkan metode *Multi Factor Evaluation Process* (MFEP) pada Sistem Penentuan Karyawan Terbaik berbasis *web*.

### 1.3.2 Manfaat

Manfaat dari penulisan tugas akhir ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana membangun sebuah Sistem Penentuan Karyawan Terbaik yang dapat mempermudah dalam pengelolaan data secara cepat dan akurat.



2. Untuk mengetahui bagaimana penerapan metode *Multi Factor Evaluation Process* (MFEP) pada Sistem Penentuan Karyawan Terbaik berbasis *web*.

#### **1.4 Batasan Masalah**

Sebagai acuan agar penelitian lebih terarah dan tidak menyimpang dari tujuan, maka penulis membatasi ruang lingkup sistem berupa:

1. Penulis menggunakan permodelan *Rapid Application Development* (RAD).
2. Penulis menerapkan metode *Multi Factor Evaluation Process* (MFEP).
3. Penulis membangun sistem ini menggunakan bahasa pemrograman PHP dan basis data *MySQL*.
4. Pengguna sistem antara lain bagian admin dan Kepala Dinas Sosial.
5. Bagian administrasi mengelola alternatif kegiatan karyawan dan juga mengelolah jenis kriteria karyawan yaitu kejujuran, tanggung jawab, kesetiaan, prestasi, ketaatan, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan.
6. Bagian Kepala Dinas Sosial menerima informasi berupa laporan karyawan terbaik.

#### **1.5 Sistematika Pembahasan**

Sistematika Pembahasan berisi penjelasan ringkas isi per bab. Penjelasan ditulis satu paragraf per bab buku. Satu paragraf berisi minimal tiga kalimat. Agar mendapatkan gambaran yang jelas terhadap penyusunan Tugas Akhir ini, maka Tugas Akhir ini dibagi menjadi 5 bab, secara garis besar sistematika pembahasan sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini secara umum berfungsi mengantar pembaca untuk membaca laporan tugas akhir secara keseluruhan. Bab pendahuluan ini terdiri atas : Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Tugas Akhir, Batasan Masalah dan Sistematika Pembahasan.



## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini akan menjelaskan deskripsi tentang teori yang terkait langsung diberikan secukupnya, sekedar untuk memberikan pemahaman kepada pembaca yang kurang familiar dengan topik TA agar dapat mengerti isi-bab-bab selanjutnya.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini penulis akan mendeskripsikan instansi tempat mahasiswa tugas akhir, metode yang akan digunakan dan konsep solusi yang ditawarkan.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan deskripsi hasil spesifikasi perangkat lunak yang akan dibuat, deskripsi rancangan perangkat lunak yang akan dibuat dan deskripsi perangkat lunak yang akan dibuat. Serta pembahasan untuk menunjukkan seberapa jauh solusi yang diuraikan pada bagian sebelumnya dapat menyelesaikan permasalahan utama TA.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bagian penutup berisi kesimpulan dan saran yang relevan dengan ketercapaian tujuan TA dengan permasalahan yang diselesaikan dalam TA serta saran yang berisi kajian hal-hal yang masih dapat dikembangkan lebih lanjut.