

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penilaian kinerja pegawai adalah aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang melibatkan evaluasi kinerja pegawai terhadap kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (PermenPAN RB, 2022). Secara tradisional, sistem penilaian kinerja mengandalkan metrik kuantitatif dan evaluasi subjektif (Fogoros, dkk, 2020). Namun, mengintegrasikan teknik *Multi-Criteria Decision-Making* (MCDM) dalam proses ini mampu memberikan penilaian yang adil dan objektif (Mohandes, dkk, 2020) dengan mempertimbangkan berbagai dimensi kinerja secara bersamaan (Chowdhury dan Paul, 2020). MCDM adalah pendekatan sistematis yang membantu pengambil keputusan dalam mengevaluasi berbagai kriteria yang saling bertentangan saat membuat keputusan (Ghaleb, dkk, 2020). Dalam konteks penilaian kinerja, MCDM dapat membantu organisasi untuk menilai tidak hanya hasil kuantitatif tetapi juga faktor kualitatif seperti nilai perilaku kerja dan sasaran kinerja pegawai (SKP) (PP No. 30, 2019). Penggunaan MCDM dalam penilaian kinerja menawarkan berbagai manfaat, seperti meningkatkan transparansi (Reza, dkk, 2021) dan mendorong kemajuan karir dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan dalam proses pengambilan Keputusan (Elibal dan Özceylan, 2022). Selain itu, kerangka kerja MCDM memfasilitasi identifikasi kebutuhan pelatihan dan peluang pengembangan, sehingga mendorong budaya perbaikan berkelanjutan (Baydas, 2022).

Meskipun memiliki manfaat, penerapan MCDM dalam penilaian kinerja memerlukan pertimbangan yang cermat terhadap berbagai faktor (Wu, dkk, 2023), termasuk pemilihan kriteria yang tepat, keterlibatan pemangku kepentingan (Liang, dkk, 2023), dan kompleksitas proses pengambilan keputusan (Shokrani, dkk, 2019). Pemilihan kriteria penilaian harus dilakukan secara tepat agar penilaian kinerja

pegawai mampu menghasilkan penilaian yang akurat (Korwa, dkk, 2024). Beberapa kriteria penilaian kinerja pegawai di Stasiun Pemantau Atmosfer Global Sorong berdasarkan pada data pegawai, perilaku kerja pegawai (seperti pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif) dan realisasi sasaran kerja pegawai (SKP). Bobot pekerjaan dari masing – masing pegawai turut diperhatikan, pegawai yang memiliki bobot pekerjaan lebih ringan namun memiliki rangking kinerja lebih tinggi merupakan salah satu permasalahan yang terjadi di Stasiun Pemantau Atmosfer Global (Taherdoost dan Madanchian, 2023). Oleh karena itu perlu adanya sistem yang dapat mengatasi permasalahan MCDM dalam melakukan proses penilaian kinerja pegawai di Stasiun Pemantau Atmosfer Global Sorong.

Pendekatan eksperimen komparatif dalam MCDM melibatkan evaluasi sistematis terhadap berbagai teknik pengambilan keputusan dalam kondisi yang sama untuk menentukan efektivitas, akurasi, dan konsistensinya (Kshanh dan Tanaka, 2024). Metode MCDM yang paling umum digunakan diantaranya *Simple Additive Weighting* (SAW), *Analytic Hierarchy Process* (AHP), dan *Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS) (Wang, 2015). Setiap metode menggunakan pendekatan yang berbeda untuk memprioritaskan kriteria dan alternatif (Vafaei, dkk, 2021) yang dapat menghasilkan nilai yang berbeda (Aleksić, dkk, 2022) tergantung pada konteks dan tujuan strategis dari penilaian tersebut (Kolbowicz, dkk, 2023).

Dalam eksperimen komparatif, pengambilan keputusan mengevaluasi kinerja metode-metode ini saat diterapkan pada dataset dan konteks keputusan tertentu, menganalisis kekuatan, kelemahan, dan potensi bias yang ada pada setiap teknik (Rodriguez, dkk, 2019). Studi semacam ini sering menggunakan uji analisis statistik seperti *Analysis of Variance* (ANOVA) atau uji *Friedman* untuk memvalidasi dan membandingkan hasil untuk memastikan bahwa penelitian yang dilakukan berdasar dan dapat diandalkan (Dang, dkk, 2020).

Penggunaan MCDM dalam pengembangan sistem informasi kinerja pegawai memberikan solusi inovatif untuk menilai berbagai aspek kinerja secara simultan (El-Araby, dkk, 2022). Namun, efektivitas penerapan metode MCDM seperti SAW, AHP,

dan TOPSIS masih perlu diuji guna menentukan metode yang paling optimal (Aytekin, 2021). Dengan pendekatan eksperimen komparatif dan analisis statistik, penelitian ini bertujuan mengidentifikasi metode yang paling efektif dan relevan untuk digunakan dalam pengembangan sistem informasi kinerja pegawai (Siva dan Khan, 2022).

Beberapa penelitian sebelumnya telah menerapkan metode MCDM seperti SAW, AHP dan TOPSIS dalam berbagai konteks penelitian, termasuk pemilihan indukan ikan mas (Ramadiani, dkk, 2022), penentuan kenaikan gaji pegawai (Nashrudin, dkk, 2018), dan pemeringkatan siswa berdasarkan berbagai kriteria (Harco, dkk, 2020). Namun, penelitian – penelitian tersebut belum secara spesifik mengevaluasi efektivitas dan penerapan metode MCDM dalam pengembangan sistem informasi penilaian kinerja pegawai dengan validasi statistik menggunakan ANOVA. Selain itu, penelitian yang membandingkan SAW, AHP, dan TOPSIS dalam satu konteks yang sama masih terbatas, sehingga belum memberikan bukti yang cukup terkait metode yang paling efektif untuk diterapkan dalam sistem informasi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini berkontribusi dengan membandingkan ketiga metode tersebut dalam konteks penilaian kinerja pegawai di Stasiun Pemantau Atmosfer Global Sorong, serta melakukan uji ANOVA untuk memastikan perbedaan yang signifikan dalam hasil yang diperoleh dari masing – masing metode.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana menganalisis efektivitas penerapan MCDM dalam pengembangan sistem informasi penilaian kinerja pegawai di Stasiun Pemantau Atmosfer Global Sorong.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yaitu menganalisis efektivitas penerapan MCDM dalam pengembangan sistem informasi penilaian kinerja pegawai di Stasiun Pemantau Atmosfer Global Sorong.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian:

- a. Menyediakan referensi ilmiah bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengembangkan atau menerapkan metode MCDM dalam sistem evaluasi kinerja pegawai atau bidang lain
- b. Membantu organisasi dan instansi dalam memilih metode MCDM yang paling akurat, transparan, dan efisien untuk menilai kinerja pegawai
- c. Meningkatkan akurasi dan objektivitas dalam penilaian kinerja pegawai, serta mengurangi subjektivitas dalam proses evaluasi kinerja pegawai
- d. Sebagai dasar petunjuk dalam proses seleksi promosi jabatan
- e. Memberikan kemudahan bagi pegawai dalam memberikan laporan kegiatan pertanggungjawaban ke pimpinan
- f. Meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya

SEKOLAH PASCASARJANA