

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi sekarang ini banyak terjadi perubahan di berbagai bidang, misalnya di bidang kesehatan. Perubahan ini ditandai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih dan terjadi baik di negara maju maupun negara berkembang. Untuk mengantisipasi perubahan yang terjadi pemerintah menyediakan sarana untuk kesehatan, yaitu rumah sakit sebagai pelayanan kesehatan bagi seluruh lapisan masyarakat.

Untuk menghadapi perkembangan teknologi di rumah sakit dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang luas. Dalam hal ini pegawai merupakan sumber daya manusia yang melakukan tugasnya dalam kegiatan pelayanan kesehatan di rumah sakit, dengan tujuan dapat mengelola sebuah rumah sakit dan melayani pasien. Rumah sakit menjadikan seorang pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan suatu penilaian yang dinamakan penilaian kinerja pegawai, demikian pula dengan RSUD Dr. Slamet Garut. Di rumah sakit ini dilakukan berbagai cara dan usaha untuk mengevaluasi pegawai secara periodik.

Pelaksanaan penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan pada setiap organisasi atau instansi dengan melibatkan pihak manajemen. Penilaian kinerja merupakan bagian penting dari seluruh proses kegiatan pegawai yang bersangkutan. Penilaian kinerja secara umum bertujuan untuk memberikan

feedback kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerja, meningkatkan produktivitas suatu organisasi, dan secara khusus dilakukan berkaitan dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai, seperti untuk tujuan promosi jabatan, kenaikan gaji, pendidikan, latihan, dan lain-lain. Oleh karena itu, penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk mengetahui sejauhmana kegiatan manajemen sumber daya manusia, seperti perekrutan, seleksi, penempatan, dan pelatihan dilakukan dengan baik dan efektif.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu bagian dari pegawai rumah sakit di RSUD Dr. Slamet Garut. Pegawai Negeri Sipil memiliki penilaian berdasarkan peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Pegawai Negeri Sipil terdiri atas unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pekerjaan, yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

Dari proses penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3), peran sistem pendukung keputusan sangat dibutuhkan guna meningkatkan efisiensi pengambilan keputusan. Peran sistem pendukung keputusan akan membantu pihak manajemen dalam mencapai tujuan dari penilaian kinerja pegawai, seperti promosi jabatan, tanpa mengesampingkan parameter-parameter yang sudah ditentukan oleh pihak rumah sakit.

Proses penilaian kinerja pegawai jika dilakukan secara manual, khususnya dalam perhitungan nilai akhir setiap Pegawai Negeri Sipil membutuhkan waktu yang cukup lama karena jumlah pegawai negeri sipil yang banyak. Oleh karena

itu untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi pengambilan keputusan, perlu didukung adanya sistem terkomputerisasi yang dapat membantu pihak manajemen dalam mengambil suatu keputusan.

Model yang digunakan dalam sistem pendukung keputusan promosi jabatan adalah *Fuzzy Multi Attribute Decision Making* (FMADM). Secara umum, *Fuzzy Multi Attribute Decision Making* memiliki suatu tujuan tertentu (kriteria) dengan ciri-ciri terbaik dan mengklasifikasikan alternatif berdasarkan peran tertentu (Simoes-Marques, 2000). Salah satu mekanisme untuk menyelesaikan masalah *Fuzzy Multi Attribute Decision Making* adalah dengan mengaplikasikan metode *Multi Attribute Decision Making* (MADM) klasik untuk melakukan perankingan setelah terlebih dahulu dilakukan konversi data *fuzzy* ke data *crisp* (Chen,1992). Data yang bersifat *fuzzy* mengikuti suatu aturan sistem berbasis aturan *fuzzy* yang terdiri dari tiga komponen utama yaitu *fuzzyfication*, *inference* dan *deffuzification* agar dihasilkan nilai *crisp*. *Simple Additive Weighting Method* (SAW) salah satu metode *Multi Attribute Decision Making* klasik dipilih karena metode ini menentukan penjumlahan terbobot untuk setiap atribut. Dengan metode perankingan ini diharapkan penilaian akan lebih tepat karena didasarkan pada nilai kriteria dan bobot yang sudah ditentukan sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih akurat terhadap siapa yang akan menerima promosi jabatan.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah penulis jelaskan diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut: “Bagaimana pembuatan

dan implementasi sistem pendukung keputusan untuk penilaian kinerja pegawai menggunakan *Fuzzy Multi Attribute Decision Making* dengan mengaplikasikan *Simple Additive Weighting Method* dalam tujuan promosi jabatan”.

1.3 Batasan Masalah

Untuk membatasi masalah yang dikaji, maka penulis membatasi atau memfokuskan masalah yang berkaitan dengan sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai, yaitu :

1. Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr.Slamet Garut.
2. Promosi jabatan pegawai negeri sipil menggunakan Model *Fuzzy Multi Attribute Decision Making* dengan mengaplikasikan *multi attribute decision making* klasik metode *Simple Additive Weighting*.
3. Kinerja atau ketentuan yang dinilai mencakup sasaran individu dan kontribusi individu.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari pembuatan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Membangun sistem pendukung keputusan yang dapat membantu manajemen sumber daya manusia rumah sakit dalam proses penilaian kinerja pegawai negeri sipil atas dasar Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1979 tentang daftar pelaksanaan penilaian pekerjaan (DP3) beserta parameter yang sudah ditentukan rumah sakit.

2. Menerapkan model *fuzzy multi attribute decision making* dengan mengaplikasikan metode *simple additive weighting* dalam menentukan promosi jabatan sesuai penilaian kinerja pegawai negeri sipil dan aturan rumah sakit.

1.5 Manfaat Penelitian

Pembangunan sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai ini diharapkan bisa memberikan manfaat. Adapun manfaat tersebut diantaranya :

1. Bagi peneliti, untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan bagi peneliti khususnya tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil.
2. Bagi rumah sakit, sistem ini dapat membantu manajemen dalam penilaian kinerja pegawai secara efektif dan efisien.
3. Bagi pegawai, dapat mendorong pegawai untuk mencapai visi, tujuan maupun nilai-nilai pada rumah sakit dan untuk memacu pegawai lain dalam prestasi kerjanya.

1.6 Metode Penelitian

Untuk meneliti dan mendapatkan data sebagai bahan kajian dalam penulisan skripsi dengan tujuan membuat suatu sistem pendukung keputusan.

1.6.1 Metodologi Pengumpulan Data

Untuk membangun sistem penilaian kinerja pegawai yang efisien dan efektif maka diperlukan beberapa metode penelitian antara lain :

- a. *Metode Studi Kepustakaan*

Yaitu dengan mempelajari literatur berkaitan dengan teori dan pengaplikasian bahasa pemrograman yang dibutuhkan untuk membangun sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai negeri sipil.

b. Metode Wawancara dan angket

Untuk mendapatkan data seakurat mungkin, proses tanya jawab dan proses kuisioner perlu dilakukan secara langsung dengan pihak-pihak terkait yang berhubungan dengan sistem penilaian kinerja pegawai ini agar aplikasi yang dibuat sesuai dengan kebutuhan stakeholdernya

c. Metode Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang cukup efektif untuk mempelajari suatu sistem penilaian kinerja pegawai. Observasi merupakan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Untuk mendapatkan hasil pengamatan yang baik, harus dilakukan dalam waktu yang lama serta pengamat harus membiasakan diri untuk tidak mengganggu kewajaran objek yang diamati sehingga hasil pengamatan dapat optimal.

1.6.2 Metodologi Pengembangan Perangkat Lunak

Metode yang digunakan dalam pengembangan perangkat lunak dalam penelitian ini, penulis menggunakan *linear sequential model*, atau sering juga disebut dengan *classic life cycle* atau *waterfall model*. Adapun tahapan pengembangan dengan *waterfall model* ini menurut pressman adalah :

1. Analisis Kebutuhan Perangkat Lunak

Pada tahap awal dilakukan analisis kebutuhan, proses ini dilakukan untuk mengetahui informasi, model, dan spesifikasi dari sistem yang dibutuhkan, proses ini dilakukan dengan melibatkan pihak rumah sakit yang akan menggunakan sistem.

2. Desain Perangkat Lunak

Setelah proses analisis kebutuhan selesai dilakukan, selanjutnya hasil analisis tersebut akan dimodelkan, model yang dibangun merujuk pada pendekatan pengembangan perangkat lunak berbasis aliran data dengan model terstruktur (*data flow oriented approach*), analisis terstruktur ini meliputi pemodelan data, pemodelan fungsional, dan tingkah laku.

3. Coding

Proses *coding* ini menterjemahkan desain yang telah dibuat kedalam kode-kode dengan menggunakan bahasa pemrograman.

4. Pengujian

Tahapan selanjutnya adalah proses pengujian perangkat lunak, proses pengujian ini dilakukan untuk memastikan perangkat lunak yang telah dibuat telah sesuai dengan kebutuhan, pengujian yang dilakukan menggunakan teknik pengujian *Black Box*.

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan laporan skripsi ini, penulis menguraikan kerangka penulisan skripsi adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini penulis akan mengulas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, maksud dan tujuan penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori

Bab ini terdiri dari beberapa sub bab yang menjelaskan tentang konsep dasar sistem meliputi teori dari topik pembahasan skripsi ini yang menunjang dalam pemecahan masalah yang dianggap relevan dengan permasalahannya serta menjelaskan konsep dasar sistem, konsep dasar informasi, kualitas informasi, teknik normalisasi, kegunaan *database*.

Bab III Metodologi Pembangunan Sistem

Bab ini berisi mengenai tahap-tahap pembangunan sistem. Pada Bab ini juga dijelaskan mengenai analisis dan perancangan awal sistem pendukung keputusan penilaian kinerja pegawai menggunakan *fuzzy multiple attribute decision making* dengan mengaplikasikan metode *Simple additive weighting* yang perincian lebih lanjutnya terdapat pada dokumen teknis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasannya setelah diuji coba dengan menggunakan data.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini penulis mencoba memberikan kesimpulan dari pembahasan dan saran-saran yang diharapkan dapat memberikan masukan bagi penulis maupun bagi perusahaan atau instansi.

