

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Klinik Rawat Inap dr. M. Suherman berdiri pada tahun 1991 sebagai Rumah Sakit Bersalin (RB) yang didirikan oleh Rektor Muhammadiyah Jember Bapak Profesor Moelyono kala itu serta Bapak Igna menjabat sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah. Pada awal berdirinya, jumlah sumber daya manusia hanya terbatas satu dokter umum dan satu karyawan terdaftar tetap, staf farmasi dan keuangan (Cahyano, 2021). Namun seiring berjalannya waktu kini ditahun 2022 klinik Rawat Inap dr. M. Suherman memiliki total enam puluh enam pegawai diantaranya terdapat tiga belas dokter, lima dokter gigi, tiga belas perawat, delapan bidan, empat farmasi, dan lain sebagainya. Dengan berjumlahnya pegawai, klinik dapat menangani lebih banyak pasien. Permasalahan yang sering muncul dalam kinerja kinerja pegawai meliputi kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Apriadi, 2020). Permasalahan tersebut sering dialami oleh petugas Sumber Daya Insani (SDI) yang menangani penilaian kinerja pegawai, tentu saja hal tersebut dapat membuat penurunan pada pelayanan medis di klinik tersebut. Seiring dengan permasalahan tersebut maka muncul solusi untuk menangani masalah tersebut.

Tetapi terdapat masalah yang dialami pihak klinik dr. M. Suherman dalam proses penilaian pegawai, selama ini penilaian pegawai dilakukan secara manual, dimana semua penilaian terhadap pegawai dilakukan secara bergantian sampai proses perhitungan akhir. Namun setelah penilaian pegawai dilakukan, masih terjadi ketidaksesuaian pada keadaan pegawai saat ini, yang semula banyak kurang, tetapi setelah dinilai pegawai tersebut mendapat predikat cukup. Hal tersebut dinilai membuang banyak waktu, tenaga, dan kurang efisien bagi petugas Sumber Daya Insani (SDI) di klinik tersebut (Fitri, 2018).

Berdasarkan pemaparan masalah diatas, maka peneliti membuat sistem yang mampu memberikan keputusan dalam pemilihan pegawai terbaik yang telah

disesuaikan dengan kriteria penilaian yang sudah ada pada klinik tersebut. Sistem tersebut memadukan Sistem Informasi dengan metode Sistem Pendukung Keputusan (SPK). Sistem ini diharapkan mampu mengatasi permasalahan penilaian kinerja pegawai sehingga penilaian dapat berjalan dengan cepat, efektif, dan efisien serta mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja agar pelayanan klinik dapat meningkat.

Beberapa literature yang menjadi referensi bagi peneliti untuk mengembangkan penelitian yaitu sistem pendukung keputusan penentuan guru dan pegawai terbaik menggunakan metode SAW (*Simple Additive Weighting*) dimana *user* memberikan bobot kepentingan pada setiap kriteria untuk mendapatkan alternatif terbaik dari pilihan kriteria guru (Rizal, 2019). Pada penelitian lain juga terdapat penentuan kriteria dengan sifat *benefit* semua tanpa ada kriteria dengan sifat *cost* (Panggabean, 2021). Terdapat penentuan nilai sub kriteria yang berjumlah empat dimana terdapat keterangan kurang, cukup, baik, dan sangat baik (Sianturi, 2019). Terdapat tiga orang diterima pada seleksi BP (Beasiswa Berprestasi) dari 5 peserta, sementara terdapat dua orang diterima pada seleksi BKM (Beasiswa Kurang Mampu (Muqorobin, 2019). Di penelitian lain terdapat perbandingan nilai terbaik dari metode SAW dengan perhitungan manual dimana perhitungan manual mendapatkan nilai 86,6 dan dengan metode SAW mendapatkan nilai 0,93 (Penta, 2019). Berdasarkan uraian penelitian diatas maka peneliti menggunakan metode *Simple Additive Weighting* (SAW) untuk diimplementasikan pada sistem pendukung keputusan untuk evaluasi kinerja pegawai pada klinik rawat inap dr. M. Suherman.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana membuat sistem pendukung keputusan untuk evaluasi kinerja pegawai di klinik dr. M. Suherman menggunakan metode *simple additive weighting*.

1.3 Tujuan

Adapun tujuan dari pembuatan tugas skripsi ini yaitu membangun sistem pendukung keputusan untuk evaluasi kinerja pegawai di klinik dr. M. Suherman menggunakan metode *simple additive weighting*.

1.4 Manfaat

Melalui hasil kegiatan penelitian ini diharapkan bisa memberikan Analisa kinerja pegawai melalui sistem pendukung keputusan untuk evaluasi kinerja pegawai di klinik dr. M. Suherman menggunakan metode *simple additive weighting*. Penulis berharap dapat memberi manfaat sebagai berikut :

- a. Dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari proses penilaian kinerja pegawai di klinik dr. M. Suherman.
- b. Mempermudah petugas untuk melakukan penilaian kinerja pegawai.

1.5 Batasan Masalah

Terdapat beberapa batasan masalah yang dihadapi penulis setelah melakukan penelitian diantaranya yakni :

- a. Hasil perhitungan metode terbatas pada nilai hasil akhir setelah proses perhitungan.
- b. Rekomendasi keputusan pegawai terbatas pada nilai tertinggi dari masing - masing pegawai.
- c. Hasil penilaian pegawai terbatas pada keterangan kurang, cukup, baik berdasarkan pada nilai yang didapat.
- d. Pengguna aplikasi penilaian terbatas hanya pada satu orang.