

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sistem informasi terdiri dari dua kata yaitu sistem dan informasi. Sistem dapat didefinisikan dengan dua pendekatan yaitu pendekatan sistem yang menekankan pada prosedur dan pendekatan sistem yang menekankan pada komponen atau elemennya. Sistem informasi dapat didefinisikan sebagai kumpulan dari beberapa orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu, dalam hal lain sistem informasi juga mampu mendukung dalam mengambil keputusan (Ariyanti, 2020).

*Decision Support Sistem* atau sistem pendukung keputusan (SPK) merupakan suatu sistem yang dibuat untuk menyelesaikan masalah manajerial atau perusahaan serta dirancang untuk mengembangkan efektivitas dan produktivitas dengan bantuan teknologi komputer. Sistem pendukung keputusan merupakan suatu sistem berbasis perangkat lunak yang membantu para pengambil keputusan dari beberapa informasi untuk mengidentifikasi dan memecahkan berbagai masalah dalam mengambil keputusan (Alexandrio et al., 2020).

Metode *Profile Matching* adalah metode yang sering digunakan sebagai mekanisme untuk pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa ada tingkat ideal variabel predictor yang harus dipenuhi atau dilewati (Santika et al., 2020). *Profile Matching* adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel *predictor* yang ideal yang harus dipenuhi oleh subjek yang diteliti, bukannya tingkat minimal yang harus

dipenuhi atau dilewati. Contoh penerapannya, seperti: evaluasi kinerja karyawan, penerimaan beasiswa, dan lain sebagainya. Dalam proses *Profile Matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara nilai data aktual dari suatu profile yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan skor nya atau disebut juga GAP (*Gain Across Product*), semakin kecil GAP yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar (Apriana, 2019).

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang di gunakan sebagai alat penggerak dalam memajukan suatu perusahaan. Kinerja karyawan cukup berpengaruh dalam keuntungan yang didapat oleh perusahaan tersebut. Untuk memacu kinerja karyawan, maka suatu perusahaan melakukan penilaian karyawan berprestasi setiap periode nya dengan memberikan bonus atau kenaikan gaji pada setiap karyawan yang terpilih. Bagi karyawan yang terpilih akan diberikan penghargaan, banyaknya karyawan menjadi kesulitan tersendiri dalam memilih karyawan berprestasi, tidak di pungkiri juga bahwa penilaian kinerja karyawan berprestasi pun sering dilakukan tidak objektif. Untuk mengetahui karyawan berprestasi perlu diadakan penilaian kinerja terhadap karyawan (Aisyah & Purba, 2019).

Penerapan metode *profile matching* pada proses penilaian kinerja perawat di UPTD Puskesmas Balai Selasa menggunakan data nilai pegawai periode penilaian Maret – Juni 2022 untuk mengetahui kinerja perawat. Perancangan dan pembangunan sistem evaluasi kinerja perawat dengan menggunakan metode *profile matching* pada UPTD Puskesmas Balai Selasa ini dilakukan dengan menggunakan kompetensi perawat dan kompetensi standar dari UPTD Puskesmas

Balai Selasa Sendiri. Pemberian nilai dalam sistem ini berdasarkan kriteria dan sub kriteria penilaian yang telah ditetapkan oleh Pimpinan UPTD Puskesmas Balai Selasa. Adapun kriteria terbagi menjadi lima, yaitu : kedisiplinan (15%), integritas (15%), kapasitas intelektual (15%), kinerja (30%), dan orientasi pelayanan (25%). Masing – masing kriteria memiliki sub kriteria, dimana tiap sub kriteria memiliki bobot atau nilai standar tersendiri. Adapun tahapan dalam pengimplementasian metode profile matching pada sistem evaluasi kinerja perawat antara lain : admin menambahkan data kriteria sekaligus menambahkan sub kriteria yang harus dimiliki oleh tiap kriteria, kemudian pimpinan melakukan penilaian perawat sesuai kriteria dan sub kriteria, selanjutnya pimpinan menampilkan hasil penilaian kepada perawat.

Berdasarkan penjelasan dan permasalahan diatas, penulis berinisiatif mengangkat judul yaitu “**SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN DALAM PENILAIAN KINERJA PERAWAT MENGGUNAKAN METODE PROFILE MATCHING PADA UPTD PUSKESMAS BALAI SELASA**”.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang di dapatkan dari latar belakang masalah yaitu:

1. Apakah sistem pendukung keputusan penilaian perawat dapat meningkatkan kinerja perawat pada puskesmas balai selasa?
2. Apakah penilaian kinerja perawat dengan metode sistem pendukung keputusan menggunakan *profile matching* (PM) dapat mengambil hasil keputusan secara cepat dan tepat?

3. Apakah Sistem yang didukung oleh *PHP* dan *Database MySQL* dapat berjalan secara efektif dan mudah untuk dioperasikan oleh user ?

### **1.3. Hipotesa**

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka dapat di ambil hipotesa sebagai berikut :

1. Dengan adanya sistem pendukung keputusan penilaian perawat, diharapkan dapat memacu kinerja perawat dengan lebih baik.
2. Dengan menggunakan sistem pendukung keputusan diharapkan dapat membantu dalam pengambilan keputusan penilaian kinerja perawat secara tepat.
3. Dengan menggunakan bahasa pemrograman *PHP* serta *Database MySQL*, diharapkan para user dapat menggunakan sistem lebih efisien.

### **1.4. Batasan Masalah**

Agar permasalahan menjadi terarah dan sistematis sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai, maka penelitian ini dibatasi pada masalah yang akan di bahas, yaitu Sistem pendukung keputusan ini menggunakan metode *Profile Matching* (PM). Sistem Penunjang Keputusan ini hanya terbatas mencakup pada penilaian kinerja karyawan pada UPTD Balai Selasa. Sistem pendukung keputusan ini menggunakan bahasa pemrograman *PHP* dan *Database MySQL*.

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Dari penelitian ini penulis mempunyai beberapa tujuan, yaitu:

1. Membangun sebuah sistem yang dapat mempermudah dan membantu

admin penilaian kinerja perawat secara adil.

2. Membangun sistem penunjang keputusan dengan metode *Profile Matching* (PM) yang mampu penilaian perawat berdasarkan kinerja secara valid, sehingga menghasilkan hasil yang tepat dan cepat.
3. Menghasilkan sebuah sistem penunjang keputusan dengan metode *Profile Matching* (PM) yang dapat membandingkan suatu nilai hingga menghasilkan hasil yang lebih efisien.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian yaitu :

1. Manfaat bagi mahasiswa
  - a. Berupa pengetahuan teori, pengembangan dan penerapan sistem panunjang keputusan menggunakan metode *Profile Matching* (PM) pada UPTD Balai Selasa.
  - b. Dapat memantau dunia pekerjaan saat pengambilan data perusahaan.
2. Manfaat bagi kampus
  - a. Diharapkan dapat memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan yang lebih luas dan sebagai referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian serupa.
  - b. Menjadikan acuan dosen UPI YPTK dalam mencari referensi jurnal.
3. Manfaat bagi UPTD Balai Selasa
  - a. *Admin*, tersedianya sistem yang mampu mempermudah pekerjaannya dalam pemilihan kenaikan jabatan karyawan

- b. Karyawan, dapat membantu karyawan dalam mendeteksi secara pribadi kualitas atau nilainya, untuk mengetahui siapa karyawan yang dapat di naikan jabatannya.

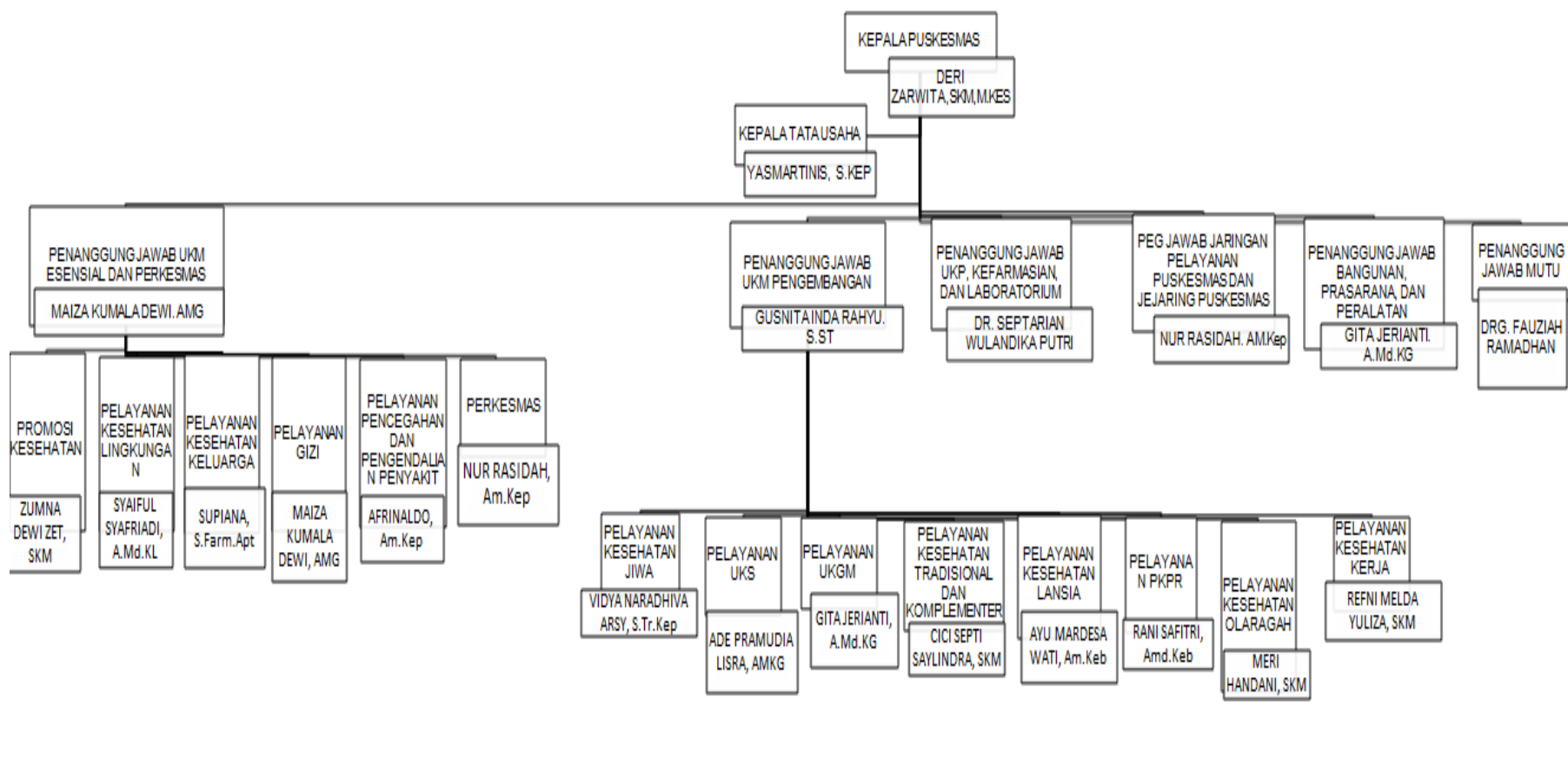
## **1.7. Tinjauan Umum Perusahaan**

UPTD Puskesmas Balai Selasa merupakan salah satu fasilitas kesehatan yang memfokuskan pada kesehatan masyarakat umum, puskesmas ini telah didirikan pada tahun 1971 yang berlokasi di Balai Selasa, Kec. Ranah Pesisir, Kabupaten Pesisir Selatan, Provinsi Sumatera Barat. Puskesmas Balai Selasa di pimpin oleh Deri Zarwita S.Km, M. Kes. Jadwal operasional poli umum mulai dibuka pada jam 08:00 sampai dengan 12:00 khusus untuk senin hingga kamis, sedangkan pada hari jumat buka jam 08:00 sampai dengan 10:00, pada hari sabtu buka jam 08:00 sampai 11:00, dan UGD buka selama 24 jam. Untuk hari minggu dan tanggal merah poli umum tutup. Puskesmas ini selalu melayani dengan baik dan ramah bagi pasien yang datang untuk berobat.

### **1.7.1 Struktur Organisasi Perusahaan**

Organisasi dapat diartikan sebagai suatu kelompok kerja dari beberapa orang dalam menggerakkan potensi untuk mencapai tujuan. Struktur ini disusun untuk membantu mengatur dan mengarahkan usaha agar terkoordinasi dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi yang telah di sepakati bersama.

Struktur organisasi pada Puskesmas Balai Selasa dapat dilihat pada gambar 1.1 sebagai berikut :



(Sumber : UPTD Puskesmas Balai Selasa)

**Gambar 1.1 Struktur Organisasi UPTD Puskesmas Balai Selasa**

### **1.7.2 Tugas dan Wewenang**

Tugas dan tanggung jawab pada masing-masing jabatan dapat diuraikan sebagai berikut :

#### **1. Kepala Puskesmas**

Kepala Puskesmas merupakan seseorang yang memiliki wawasan serta pengalaman dan pengetahuan di bidang kesehatan yang dapat menggerakkan hati staff kesehatan untuk bekerja di sampingnya,

Tugas Kepala Puskesmas:

- 1) Mengawasi kegiatan-kegiatan kerja staff kesehatan dalam melaksanakan tugas nya.
- 2) Segala hal keputusan sepenuhnya berada di tangan kepala puskesmas.
- 3) Menentukan anggaran biaya yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah.

#### **2. Kepala Tata Usaha**

Kepala Tata Usaha adalah seorang yang mengoordinasikan pelaksanaan urusan dinas kesehatan dengan menyinergikan perencanaan dan pelaksanaan program kegiatan di setiap program puskesmas.

Tugas Kepala Tata Usaha:

- 1) Menyusun rencana kegiatan sub bagian tata usaha berdasarkan langkah-langkah operasional puskesmas.
- 2) Membagi tugas dan memberi petunjuk kepada bawahan sesuai bidang masing-masing .



- 3) Melaksanakan penyusunan rencana program/kegiatan puskesmas.

### 3. Penanggung Jawab UKM Esensial dan Puskesmas

Bertugas membawahi dan mengoordinasi kegiatan Promkes, Kesling, P2P.

Tugas UKM Esensial dan Puskesmas:

- 1) Merencanakan dan mengevaluasi kegiatan di setiap seksi dan unit di bidang UKM (Usaha Kesehatan Masyarakat).
- 2) mengoordinasi dan berperan aktif terhadap kegiatan di setiap seksi dan unit di Bidang UKM.

### 4. Penanggung Jawab UKM Pengembangan

Bertugas membawahi dan mengoordinasi kegiatan : Pelayanan kesehatan Jiwa, pelayanan NAPZA dan Rokok, Pelayanan kesehatan Tradisional komplementer, UKS, Kesehatan Lansia.

Tugas UKM pengembangan:

- 1) Merencanakan dan mengevaluasi kegiatan di setiap seksi dan unit di bidang UKM-P (Usaha Kesehatan Masyarakat).
- 2) (Pengembangan) mengoordinasi dan berperan aktif terhadap kegiatan di setiap seksi an unit di bidang UKM.

### 5. Penanggung Jawab UKP

Bertugas membawahi dan mengoordinasi kegiatan BP Umum, BP Gigi dan Mulut, Pelayanan KIA-KB, Pelayanan Kefarmasian, Pelayanan Gizi, Pelayanan Persalinan, Laboratorium dan Immunisasi.

Tugas UKP:

- 1) Merencanakan dan mengevaluasi kegiatan di setiap seksi dan unit di bidang UKP (Usaha Kesehatan Perorangan).
- 2) mengoordinasi dan berperan aktif terhadap kegiatan di setiap seksi dan unit di Bidang UKP.

6. Penanggung Jawab Jaringan Pelayanan

Bertugas membawahi dan mengoordinasi kegiatan : PUSTU, Puskesmas Keliling, Bidan Desa, Jejaring Fasilitas pelayanan kesehatan

Tugas jaringan pelayanan:

- 1) Meningkatkan jangkauan dan mutu pelayanan kesehatan bagi masyarakat di wilayah kerjanya.
- 2) Menunjang dan membantu melaksanakan kegiatan yang dilakukan puskesmas, di wilayah kerjanya.