

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan kemajuan teknologi di berbagai bidang, seakan-akan tidak pernah ada matinya untuk mempelajari. Dari hari-ke hari kemajuan teknologi terus berkembang salah satunya adalah komputer. Komputer merupakan sarana untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efisien. Perkembangan teknologi yang sangat pesat sekarang mendorong kita untuk lebih membuka diri pada perubahan-perubahan yang ada pada era globalisasi seperti sekarang ini.

Dalam mengambil suatu keputusan tidak jarang ditemukan banyak faktor dan atribut yang dipertimbangkan, sehingga hal ini menyulitkan untuk mengambil keputusan yang tepat. Pada keputusan yang hanya memiliki sedikit faktor dapat dilakukan pengambilan keputusan dengan cepat dan secara intuitif (yang mendasarkan pertimbangannya pada pikiran dan pendapat seseorang secara spontan). Namun pada pengambilan keputusan yang memiliki banyak faktor dan atribut dibutuhkan suatu metode tertentu untuk mendapatkan hasil keputusannya.

Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk mendukung kemajuan dan kualitas perusahaan dalam mencapai tujuan. Penentuan Karyawan tetap merupakan suatu faktor yang sangat penting bagi suatu karyawan kontrak pada perusahaan. Penilaian kinerja karyawan merupakan cara untuk mengetahui kemampuan dari setiap karyawan, penilaian dilakukan untuk mendapat bahan-bahan dalam pengembangan SDM perusahaan. Penilaian kerja karyawan adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang

mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil, valid dan relevan dengan pekerjaan yang dikerjakan. (Tamalasari & Amalia, 2018)

Dalam proses pengangkatan karyawan kontrak menjadi tetap masih belum efektif, hal ini mengakibatkan keraguan dalam pengambilan keputusan yang memungkinkan adanya kesalahan yang terjadi. Karyawan yang terpilih kadang jauh dari yang diharapkan karena karyawan tidak memiliki kriteria layak. Adapun kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan diantaranya : Lama kerja, Pendidikan, Pengalaman, Kehadiran, Penampilan, Komunikasi, Sopan santun, Kecepatan berfikir, Kepercayaan diri. (Sambani & Nugraha, 2018)

Salah satu metode yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu metode SMART (*Simple Multi Attribute Rating Technique*) adalah didasarkan pada konsepnya dimana, alternatif terpilih yang baik tidak hanya memiliki jarak terpendek dari solusi ideal positif tetapi juga memiliki jarak terpanjang dari solusi ideal negatif. Konsepnya sederhana dan mudah dipahami, komputasinya efisien, dan memiliki kemampuan untuk mengukur kinerja relatif dari alternatif-alternatif keputusan dalam bentuk matematis yang sederhana.

Simple Multi Attribute Rating Technique (SMART) adalah teknik pengambilan keputusan multi kriteria yang membandingkan kriteria satu dengan kriteria lain. (Yuliyanti et al., 2018)

Dengan membangun aplikasi sistem informasi penunjang keputusan dengan menggunakan metode *Simple Multi Attribute Rating Technique* (SMART) diharapkan mampu membantu pihak rumah sakit islam Ibnu Sina Pasaman Barat dalam mengelola data atau kriteria yang digunakan dalam menentukan status karyawan kontrak, sehingga dapat menentukan karyawan yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dan sebagai dasar pengambilan keputusan penentuan menjadi karyawan tetap. Dari penjelasan informasi di atas, penulis mengangkat judul penelitian : **“PENERAPAN SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN MENGGUNAKAN METODE SMART DALAM MENENTUKAN STATUS KARYAWAN KONTRAK MENJADI KARYAWAN TETAP DI RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PASAMAN BARAT”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Bagaimana cara menentukan pengambilan keputusan pemilihan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap ?
- 2) Bagaimana cara menerapkan sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode SMART dapat menghasilkan keputusan yang tepat dan akurat dalam pemilihan karyawan tetap?
- 3) Bagaimana merancang sebuah aplikasi yang dapat mempermudah pihak RS Islam Ibnu Sina Pasaman Barat dalam membuat laporan penentuan status karyawan tetap ?

1.3 Hipotesa

Dari permasalahan yang telah penulis kemukakan pada rumusan masalah diatas, dapat diambil suatu dugaan sementara yaitu :

- 1) Dengan menganalisa faktor-faktor pendukung keputusan diharapkan dapat membantu dalam pemilihan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap di RS Islam Ibnu Sina Pasaman Barat.
- 2) Perhitungan kriteria dalam memilih karyawan tetap yang digunakan sebagai berikut : keahlian, disiplin, kepribadian, kerja tim, komunikasi, penampilan dan sikap untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik.
- 3) Diharapkan dengan dirancangnya sebuah sistem penunjang keputusan menggunakan metode SMART dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP dapat meminimalisir kesalahan laporan dalam menentukan status karyawan tetap.

1.4 Batasan Masalah

Agar sistem yang akan dibangun dapat diterapkan secara maksimal dengan memperbaiki kekurangan dan kelemahan yang terdapat pada sistem lama maka yang akan dibahas yaitu :

- 1) Membangun aplikasi yang dapat menentukan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP dan *database* MySQL.
- 2) Metode yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah metode SMART.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah :

- 1) Membangun sebuah sistem pendukung keputusan yang dapat mempermudah pimpinan dalam penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap, serta membantu pimpinan menentukan secara adil.
- 2) Membangun sistem pendukung keputusan yang mampu dalam penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap secara valid, sehingga pimpinan secara mudah dan cepat mendapatkan hasilnya.
- 3) Menghasilkan rancangan sebuah sistem pendukung keputusan yang dapat digunakan dan dimengerti dengan mudah.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

- 1) Membantu RSI Ibnu Sina Simpang Empat mengambil keputusan untuk memilih karyawan yang memenuhi syarat yang akan menjadi karyawan tetap.
- 2) Membantu RSI Ibnu Sina Simpang Empat mengambil keputusan dengan cepat dan akurat.
- 3) Membantu RSI Ibnu Sina Simpang Empat memilih karyawan tetap sesuai kriteria yang diinginkan instansi.

1.7 Gambaran Objek Penelitian

1.7.1 Sejarah Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat Pasaman Barat berdiri tahun 1991. Rumah sakit ini merupakan kelanjutan dari Balai Kesehatan Ibnu Sina Kapar yang telah ada sejak tahun 1975. Balai Kesehatan Ibnu Sina Kapar pada

mulanya menempati rumah penduduk dan lokal PGA Kapar. Ini berlangsung selama 2 tahun. Pada tahun 1977 diresmikanlah bangunan Balai Kesehatan Ibnu Sina kapar di atas tanah wakaf almarhum Buya Sasak seluas 25 x 50 m dengan memanfaatkan bantuan DDII dan masyarakat.

Pada tanggal 15 Maret 1991 diresmikan pemakaian gedung Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat yang berlokasi di Pasaman Baru Simpang Empat. Ketika diresmikan bangunan rumah sakit terdiri dari 2 buah bangunan permanen yaitu bangunan poliklinik dan 1 buah bangunan untuk rawat inap dengan kapasitas 18 tempat tidur. Sedangkan untuk dapur/gizi baru dalam bentuk bangunan darurat.

Pada 7 Januari 2004, Pasaman Barat resmi menjadi sebuah kabupaten baru sebagai hasil pemekaran dari kabupaten induk Kabupaten Pasaman. Kebijakan pemerintah tentang otonomi daerah dan pemekaran daerah Kabupaten Pasaman menjadi dua kabupaten ini merupakan peluang besar bagi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Ampek untuk lebih maju dimasa yang akan datang, tetapi juga merupakan ancaman karena bermunculannya klinik dan apotik baru serta adanya rumah sakit daerah sebagai sarana pelayanan kesehatan kabupaten.

Untuk itu Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Ampek berusaha membenahi diri agar perubahan kebijakan dan tantangan yang akan dihadapi dimasa datang dapat berubah menjadi sebuah potensi yang akan mendukung eksistensi RSI Ibnu Sina Simpang Ampek. Berbagai sarana dan prasarana serta fasilitas pelayanan rumah sakit dilengkapi untuk menjawab kebutuhan masyarakat. Dalam melengkapi sarana fisik, rumah sakit mengacu kepada rencana induk pengembangan RSI Ibnu Sina Simpang Ampek.

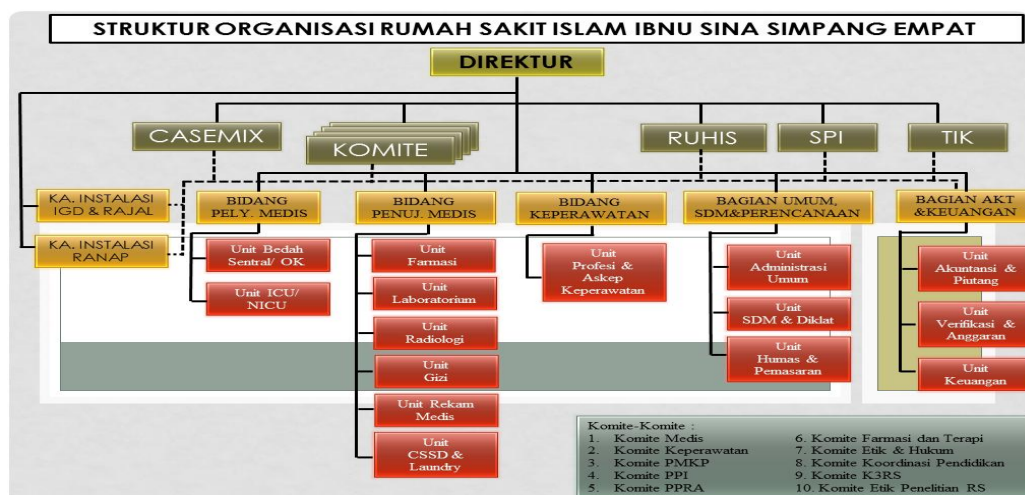
Pada tahun 2007 di bangun UGD, Kamar Bersalin dan Kamar Operasi agar sarana yang ada lebih representatif. Dengan jumlah Tempat tidur menjadi 60 tempat tidur.

Pada Tahun 2009, di buka poli spesialis lebih banyak dan penambahan dokter spesialis tetap seperti bedah misalnya dan interne.dan penambahan ruangan gizi, laundry, yang permanen.

Pada tanggal 28 Januari 2010 Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat dinyatakan lulus akreditasi oleh Departemen kesehatan Republik Indonesia dengan status akreditasi penuh tingkat dasar.

Pada Januari tahun dibuka pelayan Poli Paru dengan memeberdayakan dokter dokter spesialis yang ada d pasaman Barat. Seiring dengan itu pada bulan September 2014 RSI Ibnu Sina Simpang Empat merencanakan pembangunan baru dengan gedung 4 lantai, penambahan ruang rawatan menjadi 110 Tempat tidur dengan target siap pakai 2017.

1.7.2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat



Gambar 1.1 Struktur Organisasi RS Islam Ibnu Sina Simpang Empat

Sumber : (Bagian SDM Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Simpang Empat)

1.7.3 Tugas dan Wewenang

Secara umum, adapun tugas dan wewenang dari struktur organisasi yang ada diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Penyelenggaraan pelayanan medis
- 2) Penyelenggaraan pelayanan keperawatan
- 3) Penyelenggaraan pelayanan penunjang medik dan non medik
- 4) Penyelenggaraan pelayanan rujukan
- 5) Penyelenggaraan pelayanan peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit
- 6) Penyelenggaraan pengembangan program dan sisitem informasi manajemen
- 7) Penyelenggaraan pengelolaan keuangan
- 8) Penyelenggaraan ketata usahaan, pembinaan dan bimbingan Kelompok Jabatan Fungsional.