BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kualitas karyawan pada sebagian besar instansi merupakan suatu permasalahan yang sangat penting. Dengan adanya karyawan-karyawan yang berkualitas membuat suatu instansi dapat berdiri dengan kokoh dan berkembang. Oleh karena itu diperlukan kerjasama yang baik antara semua karyawan dan pemimpin instansi.

Rumah Sakit Mardi Waluyo Metro adalah instansi dibidang kesehatan yang berada di Jln. Jendral Sudirman no 159 Metro, yang memiliki visi yaitu "menjadi rumah sakit pilihan pertama di provinsi Lampung". Untuk mencapai visi dari yang telah ditentukan maka dilakukan penilaian kinerja karyawan, supaya setiap karyawan yang bekerja dapat mendukung tecapainya visi maupun misi dari Rumah Sakit Mardi Waluyo Metro. Terdapat 740 karyawan yang terdiri dari 440 karyawan tetap dan 300 karyawan kontrak yang harus diniliai kinerja nya.

Penilaian kinerja yang pada Rumah Sakit Mardi Waluyo Metro dilakukan oleh bagian *Human Resource Development* dimulai dengan membagikan formulir penilaian ke masing-masing unit kerja. Lalu masing – masing kepala unit kerja mengisi formulir tersebut berdasarkan buku rapor karyawan. Setelah formulir penilaian telah terisi maka dikembalikan kembali ke bagian *Human Resource Development* dan dihitung menggunakan alat bantu, setelah dihitung hasil perhitungan dituangkan kedalam *microsoft word*. Mengingat jumlah karyawan yang banyak menyebabkan proses penilaian kinerja karyawan lama. Karena lamanya proses penilaian maka manajemen membuat sebuah kebijakan yaitu

proses penilaian karyawan dilakukan dua kali dalam setahun yaitu pada bulan April dan Oktober. Proses perhitungan penilaian kinerja karyawan dengan cara menjumlahkan nilai dari masing-masing kriteria dibagi dengan banyaknya kriteria. Ada sembilan kriteria yang menjadi acuan dalam penilaian kinerja yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, sikap dan prilaku, kepemimpinan. Cara tersebut kurang tepat mengingat tingkat kepentingan dari masing-masing kriteria berbeda dalam setiap kriteria memiliki jumlah subkriteria yang berbeda, semakin banyak subkriteria yang ada didalam sebuah kriteria maka semakin penting kriteria tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi waktu dalam hal Penilaian kinerja karyawan, oleh sebab itu perlu dirancang sebuah sistem pendukung keputusan yang bisa dijadikan solusi atas lamanya proses penilain kinerja karyawan. Didalam sistem pendukung keputusan dengan model *Multiple Attribute Decision Making*(MADM) terdapat beberapa metode yang mampu memecahkan masalah dengan banyaknya atribut, antara lain: *Simple Additive Weighting* (SAW), *Technic for Order Preference by Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS), *Weighting Product* (WP), *Analytic Hierarchy Process*(AHP). Menurut Sri Eniyati (2011) metode *Simple Additive Weighting* sesuai untuk proses pengambilan keputusan karena dapat menentukan nilai bobot untuk setiap atribut, kemudian dilanjutkan dengan proses perangkingan yang akan menyeleksi alternatif terbaik dari sejumlah alternatif terbaik. Selain itu kelebihan metede *Simple Additive Weighting* yang lain terletak pada kemampuannya untuk melakukan penilaian secara lebih tepat karena didasarkan pada nilai kriteria dan bobot preferensi yang sudah ditentukan. Henry Wibowo S (2010) menyatakan bahwa total perubahan

nilai yang dihasilkan lebih banyak sehingga metode *Simple Additive Weighting* sangat relevan untuk menyelesaikan masalah pengambilan keputusan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya membuat suatu penelitian yang berjudul **" Sistem Pendukung Keputusan Penilian Kinerja Karyawan Kontrak menggunakan metode Simple Addative *Weighting*".** (Studi Kasus : Rumah Sakit Mardi Waluyo Metro)

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Penilian kinerja karyawan dengan cara menjumlahkan seluruh nilai kriteria dibagi dengan banyaknya jumlah kriteria kurang tepat dikarenakan setiap kriteria memiliki tingkat kepentingan yang berbeda
2. Berjalannya proses penilaian dari Departemen *Human Resource Development* ke seluruh departemen dikembalikan ke Departemen *Human Resource Development* serta proses perhitungan yang masih dibantu dengan alat bantu kalkulator dan mengingat banyaknya jumlah karyawan yang harus dinilai kinerjanya menyebabkan proses penilian karyawan lama .

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana menganalisa dan merancang sistem pendukung keputusan penilaian karyawan kontrak pada Rumah Sakit Mardi Waluyo Metro?
2. Bagaimana menerapkan metode *Simple Addative Weighting* dalam penilian kinerja karyawan pada Rumah Sakit Mardi Waluyo Metro?

1.4 Batasan Masalah

Agar permasalahan tidak meluas dan menyimpang dari pembahasan maka penulis membatasi ruang lingkup pemasalahan yaitu:

1. Sistem yang akan dibangun hanya mencakup
    a. Proses penginputan data kinerja karyawan
    b. Proses perhitungan kinerja karyawan
    c. Pembuatan daftar karyawan yang lolos maupun tidak lolos kualifikasi karyawan kontrak yang dibutuhkan oleh Rumah Sakit Mardi Waluyo Metro.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dan merancang sistem pendukung keputusan penilain kinerja karyawan kontrak.
2. Menerapkan metode *Simple Additive Weighting* sebagai salah satu metode pemecahan masalah dengan membuat sistem pendukung keputusan.

.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Aspek Akademis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan dapat menjadi bahan referensi khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam usulan skripsi ini.

b. Aspek Ilmu Pengetahuan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran guna meningkatkan, memperluas serta memantapkan wawasan bagi khalayak umum.