

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kebutuhan informasi yang cepat dan akurat sangat dibutuhkan oleh setiap orang, organisasi, institusi, dan perusahaan yang ada. Teknologi informasi berbasis komputer adalah salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengolah data menjadi suatu informasi yang berguna bagi masyarakat. Untuk mendapatkan informasi tersebut diperlukan suatu alat bantu dalam memproses data yaitu perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*) sehingga dapat mengurangi bahkan menghilangkan suatu permasalahan yang terdapat di instansi atau perusahaan tersebut.

Mengingat begitu sulitnya melakukan pekerjaan rutin organisasi tanpa adanya bantuan komputer secara optimal dengan data-data yang diolah semakin banyak dan kompleks, maka selain diperlukan sumber daya manusia yang handal dan kompeten juga dibutuhkan suatu alat yang dapat membantu pekerjaan tersebut yaitu sebuah sistem komputer. Penggunaan komputer merupakan suatu alternatif yang diambil oleh hampir semua instansi dan perusahaan guna mengefesienkan dan mengoptimalkan proses-proses yang semula dilakukan secara manual yang pada akhirnya diharapkan akan memberikan banyak keuntungan berupa kemudahan dalam pengolahan data dan penyajian informasi yang cepat dan akurat.

RSUP dr Rivai Abdullah merupakan institusi milik pemerintah yang bergerak di bidang kesehatan. RSUP dr Rivai Abdullah pada awalnya sebagai tempat penampungan atau pengasingan penderita kusta. RSUP dr Rivai Abdullah memiliki karyawan sebanyak 442 orang yang terdiri dari karyawan bagian medis dan karyawan non medis.

Selama ini RSUP dr Rivai Abdullah telah menerapkan proses penilaian prestasi kerja karyawan. Proses penilaian kinerja karyawan yang berjalan pada sistem sekarang masih dilakukan secara manual atau belum sama sekali menerapkan teknologi komputer. Meskipun proses penilaian yang diterapkan masih bersifat manual dan belum terkomputerisasi dengan sistem khusus, proses penilaian kinerja karyawan tetap dilakukan dengan tolak ukur dari penilaian kerja dasar atau PDR (*Performance Development Report*) karyawan. Penilaian kinerja karyawan dengan PDR ini, ada beberapa *point* atau kriteria penilaian prestasi kerja karyawan yang ditetapkan khususnya sikap kerja yang menjadi index prestasi kerja karyawan. Setiap karyawan di nilai berdasarkan 6 (enam) kriteria yang harus di miliki yang di antaranya: 1) *Integerity* (Integritas), 2) *Caring* (Kepedulian), 3) *Respect* (Menghargai), 4) *Excellence and Innovative* (Terbaik dan Inovatif), 5) *Being Responsible* (Bertanggung Jawab), 6) *Unity* (Bersatu), dan 7) *Growth* (Pertumbuhan). Dari beberapa kriteria tersebut biasanya dalam proses penilaian kinerja karyawan yang akan ditetapkan untuk dipromosikan menduduki jabatan tertentu pada sistem yang berjalan hanya atasan langsung yang mengetahui hasil nilai prestasi kerja setiap karyawan. *Point* atau kriteria-kriteria tersebut sudah memiliki standarisasi penilaian yaitu: 1) *Fail* nilainya 1, 2)

Adequate nilainya 2, 3) *Strong* nilainya 3, 4) *Very Strong* nilainya 4, dan 5) *Out Standing* nilainya 5. Dari standar penilaian ini semakin tinggi angka nilainya, maka akan semakin tinggi juga nilai indek prestasi karyawan tersebut.

Dalam proses penilaian prestasi kerja karyawan yang ada pada RSUP dr Rivai Abdullah memiliki 3 kategori penilaian agar dapat mengetahui seberapa tinggi nilai prestasi kerja seorang karyawan, diantaranya: 1) *Business Objective*, 2) *Development Objective*, dan 3) *Rc Value*. Masing-masing kategori ini harus memiliki nilai, baru kemudian nilai-nilai tersebut di jumlahkan untuk mengetahui indek prestasi karyawan tersebut.

Dari uraian diatas, penulis mencoba membuat sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode *Multifactor Evaluation Process*. Sistem yang akan dikembangkan ini nantinya dapat dijadikan sebagai alat bantu bagi pihak RSUP dr Rivai Abdullah dalam melakukan proses penilaian dengan menggunakan metode *Multifactor Evaluation Process* ini untuk menetapkan pegawai yang akan dipromosikan untuk naik jabatan dengan menggunakan kriteria penilaian seperti yang berjalan selama ini. Sistem yang dikembangkan ini nantinya akan langsung memberi *score* (nilai) prestasi kerja setiap karyawan yang ada, sehingga pimpinan perusahaan dapat melihat dan menentukan karyawan mana yang layak untuk di promosikan naik jabatan.

Kaitannya dengan metode *Multifactor Evaluation Process* yang akan digunakan nantinya adalah dapat mengevaluasi kinerja karyawan dari berbagai faktor yang ada sehingga dalam proses penilaian prestasi kerja karyawan untuk

menjadi acuan dalam penentuan karyawan yang akan di promosikan tidak di nilai dalam satu faktor saja melainkan dari banyak faktor.

Berdasarkan analisa diatas maka penulis melakukan penelitian terhadap permasalahan tersebut dengan judul “**Sistem Pendukung Keputusan Penetapan Karyawan Yang Akan Dipromosikan Dengan Menggunakan Metode *Multifactor Evaluation Process* Pada RSUP Dr Rivai Abdullah**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah yang ada untuk dijadikan tolak ukur pada pembahasan ini yaitu:

1. Bagaimana menerapkan metode *multifactor evaluation process* pada sistem pendukung keputusan penetapan karyawan yang akan dipromosikan.
2. Bagaimana merancang dan membangun suatu sistem pendukung keputusan dalam penyeleksian penilaian kinerja karyawan di RSUP dr Rivai Abdullah.

1.3 Batasan Masalah

Adapun yang menjadi batasan masalah yang harus dibahas pada penelitian adalah sistem hanya memberikan rekomendasi penetapan karyawan yang akan dipromosikan.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuat sistem pendukung keputusan penetapan karyawan yang akan dipromosikan dengan menggunakan metode *Multifactor Evaluation Process* agar dalam memberikan penilaian atas kinerja karyawan pada RSUP dr Rivai Abdullah tidak lagi dilakukan secara manual. Sistem ini nantinya berfungsi membantu proses penilaian kinerja karyawan pada RSUP dr Rivai Abdullah yang berguna untuk memberikan masukan bagi pimpinan dalam membuat keputusan yang tepat bagi pengembangan potensi setiap karyawan yang ada.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi pimpinan dapat membantu dalam menganalisa kinerja karyawan yang ada dalam penetapan karyawan yang akan dipromosikan.
2. Bagi peneliti dengan adanya permasalahan di atas, peneliti mendapatkan pengetahuan baru yang selama ini belum didapatkan dan belum diterapkan.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Metode Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu kualitatif deskriptif, metode kualitatif deskriptif merupakan suatu metode yang digunakan untuk meneliti suatu objek secara menyeluruh, yang berdasarkan fakta-fakta yang benar terjadi dan berdasarkan data-data yang akurat sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan. Pada penerapan metode kualitatif deskriptif penulis melakukan tiga tahapan kerja, sebagai berikut:

a. Perencanaan

Pada tahapan perencanaan ini, penulis menyusun tahap kerja yang akan penulis lakukan. Mulai dari fokus penelitian apa yang akan diangkat, data apa saja yang akan dikumpulkan, bagaimana proses pengumpulan datanya, dan bagaimana proses pengolahan data atau informasi yang didapat dari lapangan nantinya. Dengan tersusunnya tahap kerja yang baik, akan mempermudah tahapan selanjutnya.

b. Pengumpulan data

Dalam melakukan pengumpulan data dari objek penelitian, penulis menggunakan dua tahapan kerja, sebagai berikut:

1. Observasi

Pada tahapan observasi ini penulis melakukan pengamatan secara langsung pada RSUP dr Rivai Abdullah, pengamatan ini bertujuan untuk mengetahui secara langsung bagaimana proses penetapan pegawai yang akan di promosikan di RSUP dr Rivai Abdullah.

2. Wawancara

Selanjutnya tahapan wawancara, pada tahapan ini penulis melakukan wawancara secara langsung pada pihak RSUP dr Rivai Abdullah. Wawancara ini bertujuan untuk mendapatkan informasi secara jelas dan akurat langsung dari staf pegawai disana untuk mengetahui bagaimana

proses penetapan pegawai untuk di promosikan yang digunakan selama ini.

c. Kesimpulan

Setelah mendapat informasi yang akurat, benar, dan nyata sesuai dengan apa yang benar-benar terjadi dilapangan, maka penulis melakukan penarikan kesimpulan dari apa yang didapat berdasarkan pada tahapan pengumpulan data. Kesimpulan yang akan diambil yaitu sistem seperti apa yang dibutuhkan untuk menunjang proses administrasi, bagaimana proses merancang dan membangunnya, dan apa saja yang diperlukan untuk membangun sistem tersebut.

1.5.2 Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Wawancara

Dalam metode ini penulis mengumpulkan data penelitian dengan bertanya langsung kepada pihak yang bersangkutan yang menentukan proses penetapan pegawai yang akan di promosikan di RSUP dr Rivai Abdullah.

b. Kepustakaan

Mengumpulkan data dengan cara mencari dan mempelajari data-data dari buku-buku ataupun dari referensi lain yang berhubungan dengan penulisan karya akhir.

c. Observasi

Dalam hal ini yang dilakukan adalah melihat serta mempelajari permasalahan pembuatan sistem informasi secara konkrit dan nyata yang ada di lapangan, juga mengumpulkan data-data berupa data siswa serta data prestasi siswa.

d. Dokumentasi

Pengumpulan sampel dokumen yang berhubungan dengan masalah proses penetapan pegawai yang akan di promosikan di RSUP dr Rivai Abdullah.

1.5.3 Metode Pengembangan Sistem

Metode pengembangan sistem yang digunakan dalam penelitian ini adalah *web engineering* (rekayasa web) yaitu suatu model rekayasa perangkat lunak yang digunakan untuk pengembangan aplikasi-aplikasi berbasis *web*, sedangkan menurut Roger S. Pressman (2005) *web engineering* adalah suatu proses yang digunakan untuk membuat aplikasi web yang berkualitas tinggi. *Web Engineering* (Rekayasa *Web*) tidak sama persis dengan RPL (rekayasa perangkat lunak), tetapi RW memiliki konsep dan prinsip mendasar dari RPL. Proses di RW lebih ditekankan pada aktivitas teknis dan manajemen yang hampir sama. Tahapan-tahapan dalam rekayasa *web* antara lain:

1. *Customer Communication* (Komunikasi)

Komunikasi yang baik dengan *user* merupakan sarana efektif dalam membuat atau menerjemahkan apa saja yang *user* inginkan (*requirements*).

2. *Planning* (Perencanaan)

Yaitu tahap penggabungan *requirement* (kebutuhan) dan informasi dari *user* dan perencanaan teknis serta menanggapi respon (tanggapan) dari

user. Perencanaan teknis dilakukan dengan mengidentifikasi perangkat lunak maupun perangkat keras apa saja yang dibutuhkan, respon dari pengguna dapat dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada *user* maupun kepada targetan lain selain *user* (mahasiswa dan masyarakat umum) tergantung kesepakatan pengembang.

3. *Modeling* (Pemodelan)

a. *Analysis modeling*, merupakan tahap berikutnya dari *planning* dan komunikasi dengan *user*.

1. Analisis isi (*content*) merumuskan kebutuhan (*requirements*) dari *user* serta permasalahan apa yang akan diselesaikan.
2. Analisis interaksi mengidentifikasi interaksi antara *user* dengan sistem berdasarkan hak akses pengguna
3. Analisis fungsional mengidentifikasi operasi-operasi apa saja yang akan dijalankan di dalam sistem maupun terpisah dengan sistem tetapi sangat penting bagi *user*.
4. Analisis konfigurasi mengidentifikasi lingkungan dan instruktur apayang tepat untuk aplikasi yang akan dibuat.

b. *Design modeling*

1. Desain antarmuka (*Interface*) memeriksa kumpulan informasi yang telah dilakukan dalam tahap analisis, kemudian buat sketsa antarmuka, memetakan obyektif *user* ke dalam antarmuka yang spesifik.

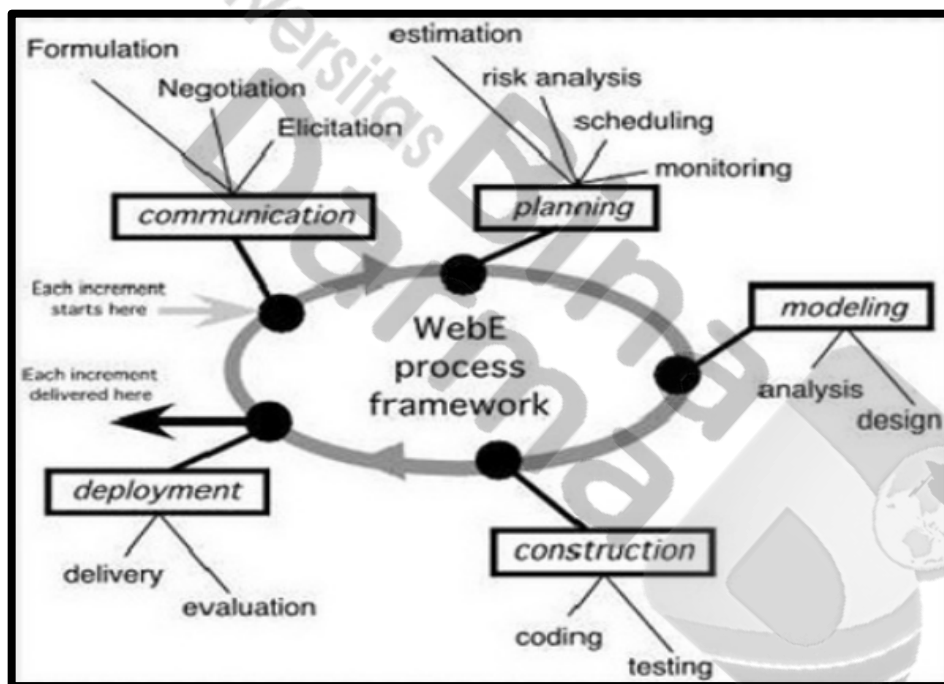
2. Desain estetika merancang tampilan halaman dengan kombinasi warna, teks, dan gambar yang sesuai dengan isi dan tujuan aplikasi *web*.
3. Desain isi (*content*) merancang content dari aplikasi *web* itu sendiri. Desain tersebut dirancang berdasarkan kebutuhan informasi yang telah diidentifikasi pada tahap analisis. Sedangkan desain basis data yang dilakukan yaitu : desain model konseptual, desain model logic, dan desain model fisik.
4. Desain navigasi hanya dilakukan ketika aplikasi *web* itu memiliki aturan-aturan atau hak otorisasi buat *user* sesuai dengan alur kerja sistem.
5. Desain arsitektur difokuskan pada aplikasi yang berstruktur hypermedia. Struktur arsitektur berkaitan erat dengan tujuan dari pengembangan situs, *content* yang disediakan dan *user* yang mengunjungi *web*.

4. *Construction*(Kontruksi)

- a. Implementasi (*coding*) Implementasi dilakukan dengan mengaplikasikan halaman *web* dalam bentuk HTML berdasarkan hasil perancangan isi pada aktivitas pada *nontechnical member* sedangkan implementasi isi dan fungsi logika dibuat dalam bentuk PHP.
- b. Pengujian (*testing*) Dilakukan untuk mengetahui kemungkinan terjadinya kesalahan seperti kesalahan pada skrip atau *form*, navigasi ataupun tampilan, maupun bagian lainnya.

5. Delivery & Feedback

Serah terima dan respon dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada user berupa respon untuk mendapatkan penilaian dari setiap kriteria sebagai hasil evaluasi bagi pengembang. Kriteria yang dilakukan biasanya *usability*, *functionality*, serta *reliability*.



sumber :Roger Pressman, 2005.

Gambar 1.1. *Web Engineering Process Framework*