

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rumah sakit merupakan suatu organisasi padat karya dengan membutuhkan banyak tenaga dan profesi dari berbagai disiplin ilmu. Rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preverentif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik. Sebagai institusi pelayanan kesehatan masyarakat yang mempunyai latar belakang permasalahan yang kompleks pengelolaannya, terutama pengelolaan sumber daya manusia, rumah sakit di Indonesia sampai saat ini masih mendapat banyak kritikan maupun saran atas ketidakpuasan dari masyarakat, terutama terkait pelayanan tenaga kepegawaian dalam lingkup rumah sakit tersebut[1].

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Subang merupakan salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Subang yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan publik. Untuk itu, rumah sakit harus benar-benar memperhitungkan dengan sangat baik jumlah tenaga pegawai medis maupun non-medis yang dibutuhkan. Pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Pegawai yang berkualitas akan memudahkan perusahaan dalam mengelola aktivitasnya sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Untuk mendapatkan pegawai (sumber daya manusia/SDM) yang berkualitas bukanlah

mudah. Salah satu cara yang digunakan instansi untuk memperoleh pegawai yang berkualitas adalah dengan melakukan seleksi pada saat penerimaan pegawai. Tujuan suatu perusahaan atau organisasi melaksanakan penerimaan dan seleksi adalah untuk menemukan dan menentukan pegawai yang sesuai dengan kriteria perusahaan sehingga mampu membawa kemajuan bagi perusahaan untuk kedepannya[2].

Proses penerimaan dan seleksi tenaga kepegawaian di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Subang dilakukan setiap tahun, tetapi tidak juga menolak lamaran yang masuk di luar jadwal yang ditetapkan oleh pihak rumah sakit. Jika terdapat permintaan yang dianggap penting dan mendesak, maka rekrutmen seleksi dapat dilakukan di luar jadwal yang telah ditetapkan. Kriteria yang perlu diperhatikan dalam seleksi kepegawaian di RSUD Kabupaten Subang diantaranya Nilai Tes Tertulis, Nilai Tes Psikologi, Nilai Tes Kesehatan dan Nilai Tes Wawancara. Adapun jumlah pegawai berdasarkan jenis kepegawaian yang terdapat pada RSUD Kabupaten Subang sebesar 56,8% dengan status PNS dan 43,2% status Part Time[3].

Permasalahan yang sedang dihadapi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Subang adalah seleksi pegawai part time secara manual sehingga kurang efisien dan akurat dalam proses seleksi. Sistem pendukung keputusan dengan metode TOPSIS dianggap cocok untuk membantu bagian kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Subang dalam menyeleksi calon pegawai part time. *Technique for Order Performance of Similarity to Ideal Solution* (TOPSIS) adalah salah satu metode pengambilan keputusan multikriteria yang didasarkan pada konsep dimana alternatif yang terpilih atau terbaik tidak hanya mempunyai jarak

terdekat dari solusi ideal positif, namun juga memiliki jarak terjauh dari solusi ideal negatif[2].

Dengan permasalahan tersebut maka dilakukan penelitian dengan judul **Implementasi Metode *TOPSIS* pada Seleksi Penerimaan Pegawai Baru Rumah Sakit Umum Daerah Kelas B Kabupaten Subang.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah yang sudah disampaikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana menerapkan metode *TOPSIS* dalam aplikasi seleksi penerimaan pegawai baru RSUD Kabupaten Subang?
2. Bagaimana kinerja metode *TOPSIS* dalam seleksi penerimaan pegawai baru RSUD Kabupaten Subang dibandingkan dengan perhitungan manual?

## 1.3 Tujuan

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengimplementasikan metode *TOPSIS* dalam aplikasi seleksi penerimaan pegawai baru RSUD Kabupaten Subang.
2. Mengetahui kinerja metode *TOPSIS* dalam aplikasi yang dibuat dengan membandingkan hasil seleksi manual dengan hasil seleksi menggunakan metode *TOPSIS*.

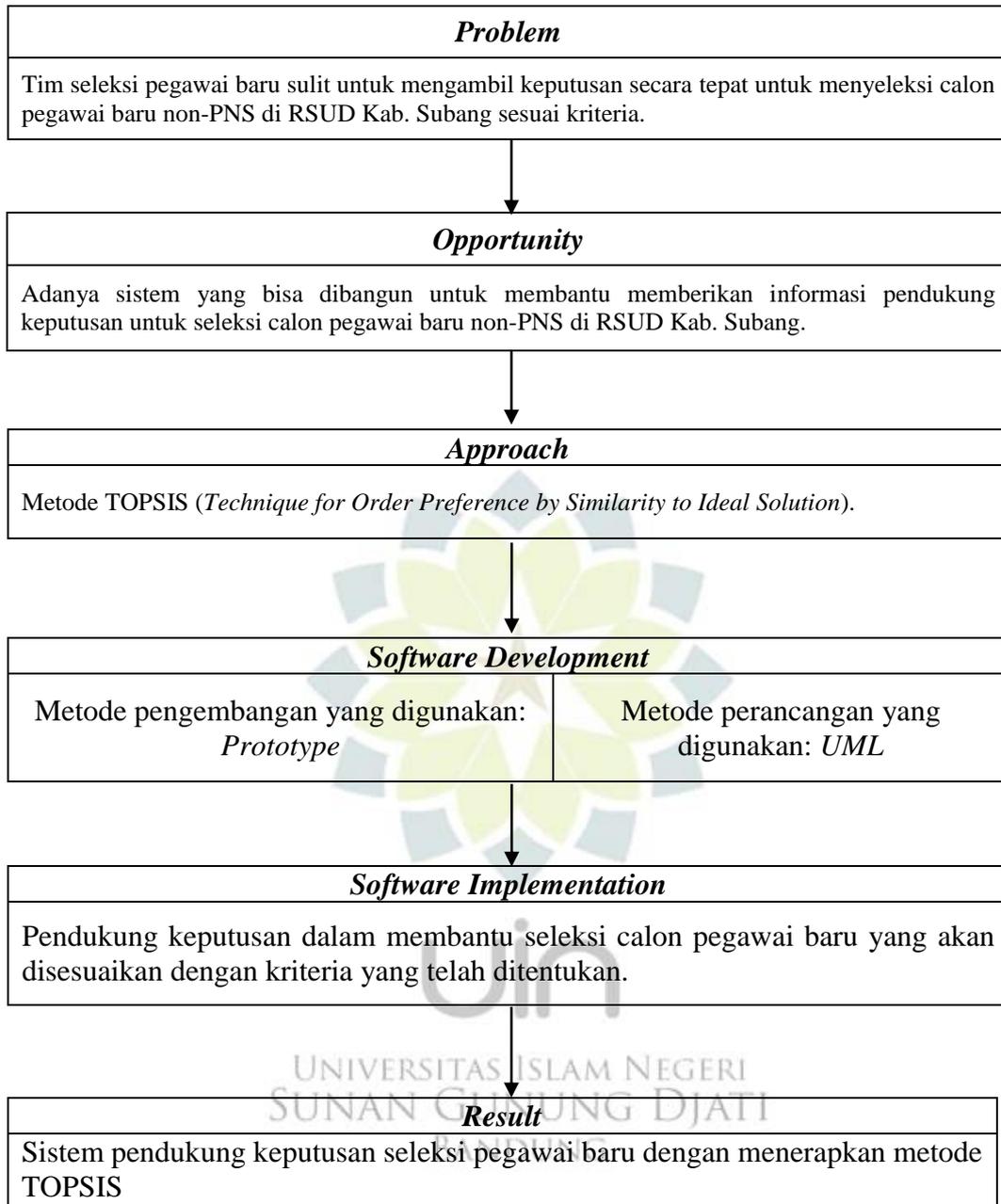
#### 1.4 Batasan Masalah

Pada penelitian ini ditetapkan beberapa batasan masalah diantaranya :

1. Aplikasi seleksi penerimaan pegawai baru ini hanya memberikan informasi dan hasil dari keputusan dari perhitungan metode yang digunakan.
2. Kriteria calon pegawai ditentukan oleh pihak RSUD.
3. Kriteria yang diterapkan adalah nilai tes tertulis, tes psikologi, tes kesehatan dan wawancara.
4. Metode *TOPSIS* digunakan untuk proses perhitungan nilai bobot alternatif.
5. Input yang akan dimasukkan pada aplikasi ini adalah data calon pegawai yang merupakan syarat untuk melamar pekerjaan di RSUD.
6. Output yang akan dihasilkan pada aplikasi ini adalah rekomendasi pegawai yang layak diterima menjadi pegawai RSUD.

#### 1.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dibuat untuk memperjelas alur dan tujuan serta manfaat keseluruhan terhadap penelitian, berikut Gambar 1.1 yang menggambarkan kerangka pemikiran untuk penelitian ini.



Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

## 1.6 Metodologi Penelitian

### 1.6.1 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan pada pengumpulan data adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan mengadakan penelitian dan peninjauan langsung terhadap permasalahan yang diambil.

b. Studi Literatur

Pengumpulan data dengan cara mengumpulkan literatur, jurnal, *paper* dan bacaan-bacaan yang berkaitan dengan penelitian.

### 1.6.2 Metode Pengembangan Perangkat Lunak

Metode pengembangan perangkat lunak yang digunakan pada penelitian ini yaitu *prototyping*. *Prototyping* adalah metode pengembangan perangkat lunak yang cepat dengan pengujian terhadap model kerja (prototipe) aplikasi melalui proses interaksi dan berulang-ulang. *Prototyping* disebut juga desain aplikasi cepat (rapid application design/RAD) karena menyederhanakan dan mempercepat desain sistem[3].

Langkah-langkah pendekatan *prototype* pada umumnya sebagai berikut:

1. Mengumpulkan dan menganalisis kebutuhan
2. Melakukan perancangan cepat
3. Membangun sebuah *prototype*
4. Evaluasi dilakukan oleh konsumen atas *prototype*
5. Perubahan rancangan dan *prototype*
6. Apabila pelanggan kecewa dengan *prototype* yang telah dibangun, ulangi langkah 5
7. Apabila pelanggan puas terhadap *prototype* yang telah dibangun, pengembangan produk berskala besar dapat dimulai.

## **1.7 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan tugas akhir ini disusun ke dalam lima bab untuk memberikan gambaran umum tentang sistem yang akan dibuat. Sistematika penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah yang merumuskan berbagai masalah yang diteliti secara lebih jelas, batasan masalah untuk memberikan batasan yang tegas dan jelas serta sistematika penulisan yang menguraikan urutan penyajian yang digunakan dalam penyusunan tugas akhir ini.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini membahas tentang landasan teori dari topik penulisan tugas akhir secara mendalam beserta dengan referensinya.

### **BAB III ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM**

Bab ini akan menguraikan hasil analisis dan perancangan software yang akan dibangun.

### **BAB IV IMPLEMENTASI**

Bab ini akan menguraikan implementasi *software* yang telah dianalisa dan dirancang sebelumnya.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi uraian tentang kesimpulan, usulan, solusi dan saran terhadap *software* yang hendak dibangun dan bila akan dikembangkan lebih lanjut.