

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi dan informasi era sekarang semakin berkembang dengan cepat, seiring meningkatnya kebutuhan manusia akan teknologi dan informasi. Fasilitas yang dapat diperoleh dari teknologi memudahkan masyarakat mengatasi berbagai masalah yang ada. Apalagi pada sistem pengolahan data yang diperlukan sebuah instansi atau organisasi untuk memberi kebutuhan dan pengolahan fungsi dari manajemen serta mengambil keputusan. Kebutuhan akan informasi saat ini menuntut teknologi informasi semakin canggih dan menghasilkan informasi yang akurat, unggul dan efisien (JUMRONI et al., 2022).

Sistem informasi adalah suatu sistem pada suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, yang berfungsi sebagai operasi organisasi yang memiliki sifat manajerial dengan aktivitas strategi dari suatu organisasi untuk mempersiapkan kepada pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan (Wijaya et al., 2022).

Penilaian kinerja pegawai adalah kegiatan manajer untuk mengvaluasi perilaku kinerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya, penilaian kinerja kerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standart kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai (Heriati & Andiani, 2022a).

Metode *Rating Scale* adalah suatu metode yang bersifat subyektif dengan skala tertentu dari yang paling rendah sampai yang tinggi membandingkan hasil

pekerjaan pegawai dengan faktor-faktor (kriteria) yang dianggap penting terhadap pelaksanaan kerja tersebut (Paramita & Handayani, 2022).

Penilaian kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di suatu organisasi. Dalam lingkungan rumah sakit, penilaian kinerja pegawai sangat penting untuk memastikan bahwa pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien berkualitas dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sistem informasi penilaian kinerja pegawai yang terstruktur dan terukur sangat penting untuk mengukur kinerja pegawai secara objektif dan memastikan bahwa mereka bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dalam lingkungan rumah sakit, penilaian kinerja pegawai sangat penting untuk menjamin kualitas pelayanan kesehatan yang optimal kepada pasien.

Pada RS Paru Sumatra Barat, penilaian kinerja dilakukan secara berkala yaitu dalam satu bulan dan dalam satu tahun untuk menentukan atau memutuskan pegawai tersebut berhak mendapatkan kenaikan gaji atau tidak. Proses penilaian kinerja tersebut, saat ini bagian kepegawaian masih menggunakan *Microsoft Excel* untuk menghitung kinerja pegawai setiap satu bulan. Namun hal tersebut dinilai belum efisien untuk menilai kinerja pegawai karena dibutuhkan waktu hampir satu minggu karena proses yang berjalan saat ini penilaiannya masih menggunakan kertas, begitupun dalam proses pelaporan kepada Kepala RS. Oleh karena itu, dibutuhkan sistem informasi penilaian kinerja pegawai untuk lebih membantu bagian kepegawaian dalam proses penilaian dan proses pelaporan kepada direktur RS.

Metode *rating scale* dipilih sebagai metode penilaian kinerja pegawai dalam rancang bangun sistem informasi ini karena metode ini relatif mudah dilakukan.

Dengan adanya sistem informasi penilaian kinerja pegawai dengan metode *rating scale*, diharapkan RS Paru Sumatra Barat dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai.

Berdasarkan permasalahan dalam penilaian kinerja pegawai tersebut, diharapkan peneliti akan membangun sebuah sistem informasi penilaian kinerja pegawai. Oleh karena itu, penulis akan membuat penelitian dengan judul “**Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai dengan Metode *Rating Scale* (Studi Kasus: RS Paru Sumatra Barat)**”

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana merancang sistem informasi penilaian kinerja pegawai dengan metode *rating scale* yang tepat untuk RS Paru Sumatra Barat?
2. Bagaimana menerapkan sistem informasi penilaian kinerja pegawai di RS Paru Sumatra Barat dengan metode *rating scale*?
3. Bagaimana membuat sistem informasi penilaian kinerja pegawai dengan metode *rating scale* berbasis web di RS Paru Sumatra Barat?

1.3 Hipotesa

Adapun Hipotesa berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan dengan menggunakan sistem informasi penilaian kinerja pegawai dengan metode *rating scale* dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi penilaian kinerja pegawai di RS Paru Sumatra Barat.
2. Diharapkan dengan penerapan sistem informasi penilaian kinerja pegawai dengan metode *rating scale* pada RS Paru Sumatra Barat dapat membantu meningkatkan kualitas pelayanan dan produktivitas pegawai.
3. Diharapkan dengan menggunakan Bahasa Pemrograman PHP dan *Database* MySql dalam pembuatan sistem informasi penilaian kinerja pegawai dapat lebih baik dalam proses penilaian maupun pada penyimpanan data.

1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah berdasarkan uraian yang dijabarkan dari perumusan masalah tersebut adalah:

1. Sistem penilaian kinerja pegawai hanya meliputi Divisi bagian kepegawaian.
2. Metode pengembangan sistem yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Rapid Application Development* (RAD) dan *tools* yang digunakan dalam merancang sistem ini adalah *Unfied Modeling Language* (UML) antara lain *use case diagram*, *activity diagram*, *class diagram* dan *sequence diagram*.
3. Bahasa pemrograman yang digunakan yaitu *Hypertext Preprocessor* (PHP) serta menggunakan *tools editor* Notepad++ dan *Database* MySQL.

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian pada RS Paru Sumatra Barat ini ada beberapa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menilai dan mengevaluasi kinerja pegawai menggunakan sistem informasi penilaian kinerja dengan metode *Rating Scale*.
2. Mempermudah bagian kepegawaian dalam melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai pada RS Paru Sumatra Barat.
3. Menghasilkan informasi penilaian kinerja pegawai berupa laporan yang dapat digunakan untuk pengambil keputusan yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan atas hasil penelitian sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang sudah disebutkan, yaitu:

1. Bagi Penulis
 - a. Sebagai wawasan dan pengetahuan yang berhubungan dengan SDM, penilaian kinerja, serta mengetahui variabel dan indikator apa saja yang dibutuhkan dalam penentuan penilaian kinerja.
 - b. Menerapkan kemampuan akademis telah diperoleh di bangku kuliah
 - c. Untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan strata satu (S1), Program Studi Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer UPI YPTK Padang
2. Bagi Universitas
 - a. Menjadi referensi bagi penelitian sejenis dan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dari penelitian yang telah ada maupun yang akan dilakukan.
 - b. Mengetahui kemampuan mahasiswa dalam menguasai materi pelajaran yang diperoleh semasa kuliah.
 - c. Memberikan referensi pada perpustakaan mengenai penilaian kinerja pegawai.

- d. Memberikan gambaran tentang kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja yang sebenarnya.
3. Bagi Instansi
 - a. Membantu pihak yang berwenang pada RS Sumatra Barat dalam melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai yang ada.
 - b. Mempermudah dalam melakukan evaluasi untuk meningkatkan kinerja Pegawai yang lebih baik dimasa depan.

1.7 Tinjauan Penelitian

Pada bagian ini penulis akan menjelaskan tentang RS Paru Sumatra Barat sebagai objek penelitian, mulai dari sejarah singkat, struktur organisasi.

1.7.1 Gambaran Umum

Rumah Sakit Paru Sumatera Barat merupakan UPTD Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat, awalnya dulu adalah Balai Pengobatan Penyakit Paru-Paru (BP4) Lubuk Alung. Balai Pengobatan Penyakit Paru-Paru (BP4) Lubuk Alung, berubah status menjadi Rumah Sakit Paru Sumatera Barat sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 11 Tahun 2017 tentang Penetapan Status Balai Pengobatan Penyakit Paru-Paru menjadi Rumah Sakit Paru Sumatera Barat.

Berdirinya BP 4 Lubuk Alung diawali dari hasil rapat kerja pemberantasan penyakit tuberkulosis yang dilaksanakan di Kaliurang, Yogyakarta tahun 1952. Dimana pertemuan tersebut menghasilkan beberapa keputusan. Salah satu keputusan dari rapat tersebut adalah mendirikan Balai Pemberantasan Penyakit

Tuberkulosis (BP 4) Pusat di tiap ibukota Provinsi dan mendirikan BP 4 cabang di tiap ibukota Kabupaten/Kotamadya.

Sebagai tindak lanjut dari keputusan tersebut, propinsi Sumatera Barat yang waktu itu di motori oleh Prof. Ilyas H. Dt. Batoeh (almarhum) mendirikan BP 4 Sumatera Barat, yang didirikan di Bukit tinggi. Sejalan dengan Otonomi Daerah tahun 2001 BP4 Lubuk Alung diambil alih oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Barat menjadi UPTD Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.

Dalam rangka untuk dapat menjalankan fungsi sebagai Rumah Sakit Paru Kelas B, BP 4 Lubuk Alung terus berupaya melengkapi sarana, prasarana dan juga menambah jumlah serta meningkatkan skill sumber daya manusianya baik dengan cara meningkatkan jenjang pendidikan maupun mengikuti pelatihan.

1.7.2 Visi Dan Misi

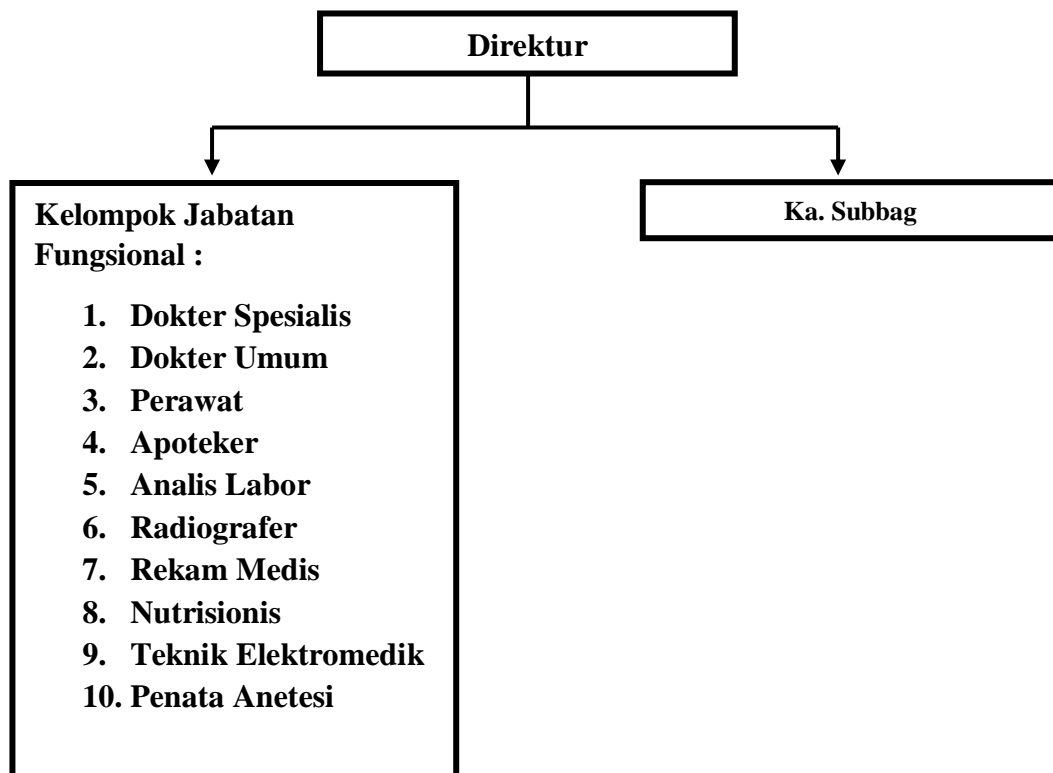
Dalam membangun Rumah Sakit Paru Provinsi Sumatra Barat yang lebih baik lagi, diperlukan visi dan misi yaitu :

1. Visi : “Menjadi Pusat Rujukan Penyakit Paru dan Saluran Pernafasan di Regional Sumatera Tengah Tahun 2025”
2. Misi :
 - a. Memberikan Pelayanan Kesehatan Paru dan Pernafasan secara berkualitas, Profesional dan Paripurna.
 - b. Membentuk Jejaring Pelaksanaan Rujukan dan Kerjasama dengan Lembaga dan Institusi terkait, Khususnya dalam Penanganan Penyakit Paru dan Saluran Pernafasan.

- c. Jejaring Pendidikan, Penelitian, Pelatihan, Pengembangan Ilmu dan Kualitas SDM di Bidang Kesehatan Paru dan Saluran Pernafasan.
- d. Mengembangkan Teknologi Kesehatan khususnya dalam Penanganan Penyakit Paru dan Saluran Pernafasan.

1.7.3 Struktur Organisasi

Bedasarkan wawancara yang sudah di lakukan, struktur organisasi RS Paru Sumatra Barat Sebagai Berikut :



Sumber : RS Paru Sumatra Barat

Gambar 1. 1 Struktur Organisasi RS Paru Sumatra Barat

1.7.4 Tugas Struktur Organisasi

Tugas dari struktur organisasi berfungsi sebagai penjelas kedudukan serta posisi setiap anggota organisasi sebagai berikut :

1. Direktur
 - a. Bertanggung jawab atas kelancaran pelaksanaan dan mengawasi semua kegiatan pelayanan rumah sakit baik medis teknis maupun manajerial serta kondisi rumah sakit.
 - b. Menyusun, melaksanakan dan mengembangkan rencana jangka panjang dan jangka pendek kegiatan pelayanan rumah sakit.
 - c. Melakukan koordinasi kegiatan pelayanan rumah sakit
 - d. Menjalin kemitraan dengan semua mitra usaha.
2. Ka. Subbag
 - a. Penyiapan bahan pelaksanaan urusan administrasi umum meliputi ketatausahaan, organisasi dan tata laksana, kerjasama, hubungan masyarakat, rumahtangga, perlengkapan, dokumentasi, perpustakaan dan kearsipan.
 - b. Penyiapan bahan penyusunan perencanaan kebutuhan kepegawaian mulai penempatan formasi, pengusulan dalam jabatan, usulan pension, peninjauan masa kerja, pemberian penghargaan, kenaikan pangkat, sasaran kinerja pegawai, daftar urut kepangkatan, sumpah/janji aparatur sipil negara, gaji berkala, kesejahteraan, mutasi dan pemberhentian pegawai, diklat, ujian dinas, izin belajar, pembinaan kepegawaian dan disiplin pegawai.
 - c. Penyiapan bahan koordinasi penyusunan rencana strategis, rencana kerja, program, kegiatan dan anggaran.
3. Dokter Spesialis
 - a. Dokter spesialis bertugas menangani penyakit-penyakit spesifik sesuai dengan keahliannya.

4. Dokter Umum
 - a. dokter umum berfokus pada pengobatan masalah kesehatan dan gejala umum yang di alami pasien.
5. Perawat
 - a. Memberikan asuhan pada individu, keluarga dan kelompok dalam keadaan sakit maupun sehat sehingga dapat mencapai atau memulihkan kesehatan yang optimal dan kualitas hidup dari lahir sampai mati. Tugas pearawat tergolong vital dalam pelayanan kesehatan kepada masyarakat.
 - b. Menjaga kesehatan pasien dengan memberikan asupan makanan dan minuman yang sehat.
6. Apoteker
 - a. Meracik obat sesuai resep dokter, serta mengawasi pembuatan obat-obatan yang aman tidak berbahaya untuk pasien rumah sakit.
 - b. Mengawasi, memantau dan mendistribusikan kebutuhan obat keseluruhan pelayanan rumah sakit.
7. Analisis Labor
 - a. Melakukan uji analitik terhadap reagen dan spesimen.
 - b. Mengembangkan prosedur untuk mengambil memproses spesimen.
 - c. Mengoperasikan dan memelihara peralatan instrumen laboratorium.
8. Radiografer
 - a. Melakukan teknik penyinaran radiasi pada radioterapi.
 - b. Melakukan pemeriksaan pasien secara radiografi meliputi pemeriksaan untuk radiodiagnostik dan imejing.

9. Rekam Medis

- a. Membuat basis data rekam medis pasien, termasuk riwayat pemeriksaan pasien.
- b. Menyediakan rangkuman data kepada ahli medis untuk penelitian dan bertanggung jawab menjaga kerahasiaan rekam medis.

10. Nutrisisionis

- a. Pelayanan gizi diruang perawatan, terutama untuk melayani pasien yang memerlukan makanan khusus.
- b. Pelayanan konsultasi gizi, baik bagi penderita rawat jalan atau rawat tinggal.

11. Teknik Elektro Medik

- a. Melakukan kegiatan pelayanan pengelolaan alat elektromedik yang meliputi persiapan, pelaksanaan, pelaporan dan evaluasi.

12. Penata Anestesi

- a. Melaksanakan aspek parianestesi pada operasi khusus, besar dan sedang.
- b. Menyiapkan mesin anestesi, monitor dan dalam keadaan baik atau siap pakai.