

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada saat ini kebutuhan informasi sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi yang ada. Teknologi informasi berbasis komputer adalah salah satu cara yang dilakukan untuk mengolah data menjadi suatu informasi yang berguna bagi masyarakat. Dan 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. Mengingat begitu sulitnya melakukan pekerjaan rutin organisasi tanpa bantuan komputer secara optimal ditambah juga dengan semakin kompleksnya data-data yang diolah, 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.

RSUP dr. Rivai Abdullah suatu institusi yang bergerak dalam bidang kesehatan. Seiring perkembangan RSUP dr. Rivai Abdullah berusaha meningkatkan kualitas kerja pegawainya. Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah

satu faktor yang meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan melakukan penilaian kinerja pegawai yang ada pada RSUP dr. Rivai Abdullah khususnya bagian Pelayanan administrasi, perawat dan dokter.

RSUP dr. Rivai Abdullah didirikan pada tahun 1914, pada mulanya hanya sebagai tempat penampungan atau pengasingan penderita kusta. Lokasi pertama di daerah Kertapati (seberang ulu I), lebih kurang 25 km dari lokasi penampungan sekarang.

Pendiriannya diprakarsai oleh seorang Nakhoda Kapal Belanda (namanya tidak diketahui) karena beberapa anak buah kapalnya menderita kusta, tempat penampungan ini diberi nama 'Kembang Pumpung'.

Karena adanya protes masyarakat disekitar tempat penampungan itu, maka lokasi penampungan dipindahkan ke lokasi sekarang. Sungai Kundur–Desa Mariana – Kec.Banyuasin I – Kab.Musi Banyuasin, lebih kurang 20 km dari pusat kota Palembang.

Dahulunya lokasi Rumah Sakit *Dr.Rivai Abdullah* ini seluas kira-kira 120 Ha, yang langsung diserahkan oleh BPM (Hindia Belanda), tetapi setelah diukur ulang oleh Badan Pertanahan Nasional (BPN) dengan Sertifikat Hak Pakai No.02/ Desa Mariana Tahun 1993 ternyata lokasi tersebut hanya tinggal 27,5 Ha.

Sampai dengan tahun 1960 RS ini dikelola oleh sebuah yayasan yang kegiatan internnya dilakukan oleh Bala Keselamatan. Dengan terbitnya **SK.Menkes.RI Nomor : 95948/ Hukum**, tanggal 9 Desember 1961 oleh Bala Keselamatan RS ini diserahkan kepada Departemen Kesehatan RI.

Perhitungan kinerja pegawai yang dilakukan selama ini di RSUP dr. Rivai Abdullah Palembang sudah menggunakan sebuah sistem yaitu HRIS (*Human Resource Information System*). Dalam HRIS setiap pegawai memiliki login masing-masing untuk memasukkan data pribadi, data pendidikan, data penelitian, data pengabdian, dan data unsur penunjang. Dalam HRIS metode yang digunakan untuk menghitung kinerja pegawai sampai saat ini belum memiliki sebuah metode atau rumus tertentu dalam penghitungan angka kinerja pegawai tersebut.

Dalam perhitungan kinerja pegawai di RSUP dr. Rivai Abdullah Palembang, memiliki empat kriteria penilaian yaitu penilaian kualitas, kuantitas, tugas tambahan, dan perilaku. Penilaian kuantitas adalah penilaian kinerja yang dilakukan oleh atasan di instalasi masing-masing dengan melihat kinerja diluar tupoksi yang dilakukan setiap bulan nya, setiap instalasi mempunyai penilaian kinerja masing-masing. Penilaian Kualitas adalah penilaian kinerja yang dilakukan oleh atasan di instalasi masing-masing dengan melihat kinerja dengan tupoksi penempatan yang dilakukan setiap bulan nya, setiap instalasi mempunyai penilaian kinerja masing-masing. Kegiatan Tambahan adalah kinerja yang diberikan oleh atasan jika mendapatkan tugas di luar kegiatan kerja. Perilaku merupakan penilaian yang dilakukan oleh atasan dengan melihat perilaku keseharian pegawai di RSUP dr Rivai Abdullah termasuk melihat absensi kehadiran pegawai.

Dari uraian diatas, penulis mencoba membuat sistem pendukung keputusan untuk menentukan kinerja karyawan khususnya bagian pelayanan administrasi,perawat dan dokter.. Dari kriteria yang di nilai ini sehingga kepala bagian pelayanan administrasi,perawat dan dokter RSUP dr Rivai Abdullah bisa

mendapatkan data mengenai kinerja pegawai yang pimpinnya. Dari data ini sistem akan langsung memberi *score* (nilai) kinerja pegawai yang ada, sehingga ketua program studi dapat melihat dan menentukan pegawai tersebut layak diberi mata kuliah yang dia ajar atau tidak pada semester berikutnya.

Pada penelitian ini untuk menghitung kinerja pegawai khususnya Bagian Pelayanan administrasi,perawat dan dokter penulis menggunakan metode *Gauging Absence Of Prerequisites* (GAP). Kaitannya dengan metode *Gauging Absence Of Prerequisites* (GAP) yang akan dipakai nantinya adalah dapat mengevaluasi kinerja pegawai dari sistem yang sudah berjalan selama ini dalam mengetahui masalah-masalah maupun kebutuhan yang diperlukan dalam sistem penilaian kinerja pegawai dengan menggunakan formula atau rumus. GAP adalah suatu metode atau alat yang digunakan untuk mengetahui tingkat kinerja suatu perusahaan atau instansi dari suatu sistem yang sedang berjalan dengan sistem standar.

Penggunaan metode ini sendiri adalah dapat menilai seberapa besarnya jarak antara kinerja aktual dengan standar nilai kinerja yang diharapkan dan untuk mengetahui peningkatan kinerja yang diperlukan. Dengan adanya sistem informasi penilaian kinerja pegawai pada Bagian Pelayanan administrasi,perawat dan dokter RSUP dr. Rivai Abdullah diharapkan dapat memberikan hasil penilaian kinerja pegawai yang lebih baik serta membantu perhitungan nilai kinerja pegawai yang tepat dan akurat berdasarkan kemampuan, keahlian, dan kehadiran mengajar yang dimiliki oleh seorang pegawai. Dan dapat menilai serta merekomendasikan suatu tindakan perubahan terhadap kebijakan selanjutnya untuk menyempurnakan kebijakan sebelumnya.

Berdasarkan analisa diatas maka penulis melakukan penelitian terhadap permasalahan tersebut dengan judul “**Sistem Penilaian Kinerja Pegawai RSUP dr. Rivai Abdullah Dengan Menggunakan Metode *Gauging Absence Of Prerequisites (GAP)***”.

1.2. Perumusan Masalah

Identifikasi masalah yang dilakukan merumuskan permasalahan yang ada untuk dijadikan titik tolak pembahasan dan penulisan penelitian ini. Permasalahan yang akan dibahas adalah, “Bagaimana Membangun Sistem Penilaian Kinerja Pegawai RSUP dr. Rivai Abdullah”, Sehingga dapat membantu dalam pemrosesan penilaian kinerja pegawai.

1.3. Batasan Masalah

Agar fokus penelitian tidak meluas, maka batasan masalah penelitian ini adalah menyangkut rekayasa aplikasi penilaian kinerja pegawai RSUP dr. Rivai Abdullah, yang bersumber dari proses penilaian yang sudah dilakukan selama ini yang belum dibuat secara sistem.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan penilaian atas kinerja pegawai Bagian Pelayanan administrasi, perawat dan dokter RSUP dr. Rivai Abdullah dalam kegiatan akademik setiap semester serta sistem ini nantinya berfungsi membantu proses penilaian kinerja pegawai Bagian Pelayanan

administrasi,perawat dan dokter RSUP dr. Rivai Abdullah yang berguna untuk memberikan masukan bagi pimpinan dalam membuat keputusan yang tepat bagi pengembangan potensi setiap pegawai yang ada dengan menggunakan metode *Gauging Absence Of Prerequistes (GAP)*.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Pimpinan dapat membantu dalam menganalisa kinerja pegawai yang ada di bagian pelayanan administrasi,perawat dan dokter yang di pimpinnya.
2. Bagi peneliti dengan adanya permasalahan di atas, peneliti mendapatkan pengetahuan baru yang selama ini belum didapatkan dan belum diterapkan.

1.5. 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 penilaian kinerja pegawai yang 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 penilaian kinerja pegawai 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.

1.5.1. Metode Pengumpulan Data

Dalam melaksanakan pengumpulan data dan pengolahan data sehubungan yaitu :

a. *Observation* (Pengamatan)

Mengamati Sistem Penilaian Kinerja Pegawai RSUP dr. Rivai Abdullah dan data yang didapat berupa data-data pegawai, syarat penilaian, kriteria penilaian.

2. *Interview* (wawancara)

Penulis melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang memegang peranan penting dalam sistem dan mengetahui sistem secara garis besar (di RSUP dr. Rivai Abdullah). Hal – hal yang ditanyakan di Polres Indaralaya Ogan Ilir yaitu:

- a. Bagaimana proses penilaian kinerja pegawai selama ini di RSUP dr. Rivai Abdullah?
- b. Kendala apa saja yang dihadapi pada proses penilaian kinerja pegawai di RSUP dr. Rivai Abdullah ?
- c. Apa boleh meminta data – data petugas, proses urutan penilaian kinerja?

3. *Study literature* (studi pustaka)

Pencarian buku-buku penunjang sistem informasi yang ada, teori-teori sistem, dan usulan yang dikutip dari orang-orang yang mengerti sistem yang ada.

1.5.2. Waktu dan Tempat Penelitian

RSUP dr Rivai Abdullah, yang berlokasi di Jl. Sungai Kundur Kelurahan Mariana Kecamatan Banyuasin I Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan (Kode Pos: 30963). Penelitian ini akan dilakukan selama 4 bulan, dari bulan November 2024 sampai dengan bulan Februari 2025

1.5.3. Metode Pengembangan Sistem

Metode yang digunakan dalam pengembangan sistem ini yaitu metode *Prototyping*. Metode *Prototyping* adalah pengembangan yang cepat dan pengujian terhadap model kerja (*prototype*) dari aplikasi baru melalui proses interaksi dan berulang-ulang yang biasa digunakan ahli sistem informasi dan ahli bisnis.

Model prototype sebagai metode pengembangan perangkat lunak pada rancangan sistem informasinya. Metode prototype merupakan sebuah metode yang mengembangkan aplikasi dengan cara memberikan contoh penawaran sebuah rancangan kepada orang yang akan menjadi pemakai aplikasi dan memberikan evaluasi prototype sebelum dilakukan penulisan syntak.

Dalam penggunaan metode ini, calon pengguna atau pemakai juga ikut berperan dalam

proses pembuatan aplikasi dan penggunaan prinsip-prinsip keahlian teknik untuk mendapatkan perangkat lunak yang ekonomis yang handal dan bekerja secara efisien (Indahningrum, 2020).

Pada model prototype, terdapat 4 tahapan yang biasanya harus dilalui atau dilakukan oleh perancang, yaitu :

1. Mendengarkan Kebutuhan

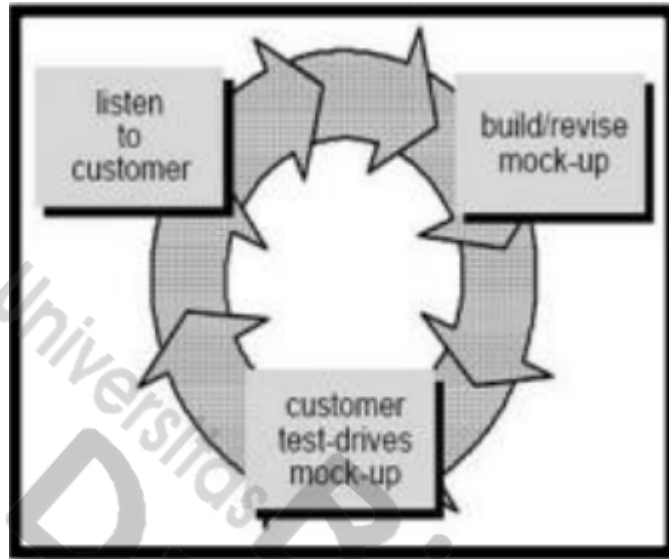
Mengetahui permasalahan-permasalahan yang sedang terjadi, adapun hasil dari wawancara ini adalah, penulis bisa mendapatkan bagaimana sistem berjalan yang sedang diterapkan pada kantor, serta

2. Membangun rancangan atau Mock-Up

Setelah melakukan analisa kebutuhan tentang pengajuan izin usaha kemudian penulis melakukan pembuatan jadwal rencana yang dikerjakan, pembuatan rancangan ini dengan menggunakan beberapa bahasa PHP, HTML, CSS dan framework. Permodelan yang digunakan dalam rancangan ini yaitu activity diagram, use case diagram, class diagram, dan untuk rancangan databse menggunakan entity relation diagram, logival record structure.

3. Pengujian mock-up

Tahap ini merupakan tahap atau langkah terakhir dari model prototype ini bertujuan untuk mendapatkan tanggapan dan mendapatkan kepuasan dari pihak kantor dan pihak pengaju izin usaha atas sistem yang sudah dibuat atau dirancang. Dan proses tersebut dilakukan harus sesuai urutan.



Gambar 1.1. Model Prototyp

Universitas Bina
Dharma

