

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan salah satu institusi penting yang memberikan pelayanan kesehatan bagi semua lapisan masyarakat. Keberadaan rumah sakit dalam memberikan pelayanan, wajib memenuhi standar pelayanan rumah sakit, sehingga mutu pelayanan dapat dipertanggungjawabkan. Untuk memberikan pelayanan kesehatan terbaik tentunya setiap rumah sakit harus memiliki jumlah serta kualitas sumber daya manusia yang baik. Dalam perkembangannya untuk memenuhi standar pelayanan pada masyarakat saat ini, rumah sakit memiliki jumlah pegawai yang cukup banyak, dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda serta memiliki banyak departemen/unit kerja dan tersebar dalam lingkungan rumah sakit yang cukup luas.

Pegawai merupakan aset penting dalam penyelenggaraan organisasi yang perlu dikelola dengan baik. Pengelolaan pegawai yang baik dalam lingkup kecil akan meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan dalam lingkup yang lebih besar akan membawa perbaikan pada kinerja rumah sakit secara keseluruhan. Untuk menciptakan pengelolaan pegawai yang baik, agar dapat membawa dampak terhadap perbaikan kinerja rumah sakit secara keseluruhan, dibutuhkan dukungan pengelolaan data yang sempurna dan valid sebagai sumber informasi.

Mengingat sangat pentingnya pengelolaan data pegawai yang sempurna dan valid sebagai sumber informasi dalam suatu rumah sakit, maka implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian merupakan salah satu hal yang sangat dibutuhkan agar dapat meningkatkan kualitas pengelolaan kepegawaian di rumah sakit. Hal ini sejalan dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri nomor 17 tahun 2000, tentang : Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Departemen Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang selanjutnya disingkat SIMPEG, sebagaimana yang disebutkan dalam keputusan tersebut pada Bab I, ketentuan umum, Pasal 1 ayat 1, merupakan suatu totalitas yang terpadu terdiri atas perangkat pengolah meliputi pengumpul, prosedur,

tenaga pengolah dan perangkat lunak, perangkat penyimpan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, berketergantungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian. Oleh karena itu seluruh rumah sakit umum daerah agar dapat mengelola data pegawai yang sempurna dan valid sebagai sumber informasi, harus menerapkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), sebagaimana tertera dalam peraturan tersebut diatas.

Begitu juga dengan RSUD Kota Bandung. RSUD Kota Bandung adalah salah satu rumah sakit umum milik daerah yang secara geografis, terletak di Ujungberung kota Bandung provinsi Jawa Barat. RSUD Kota Bandung ini selalu berupaya meningkatkan kualitasnya, agar dapat melayani masyarakat dengan baik demi tercapainya visi & misi. RSUD Kota Bandung menganggap sumber daya manusia (pegawai) sebagai faktor penting dalam menentukan kualitas layanan rumah sakit. Salah satu upaya meningkatkan kualitas layanan rumah sakit pada masyarakat, RSUD Kota Bandung memfokuskan pada peningkatan pengelolaan data pegawai.

Rumah Sakit ini menganggap sangat perlu untuk membuat suatu sistem terkomputerisasi agar dapat mengelola data pegawai yang banyak secara otomatis, terintegrasi dan *real time*, mengingat rumah sakit tersebut memiliki 469 pegawai dari beberapa bagian dengan latar belakang pendidikan dan jenis pekerjaan beragam. Keseluruhan jumlah 469 pegawai di RSUD Kota Bandung terbagi menjadi 344 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 115 pegawai non pegawai negeri (Badan Layanan Umum Daerah) dan 10 orang pegawai tidak tetap.

Saat ini Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung yang selanjutnya disingkat RSUD Kota Bandung, masih menggunakan sistem pengelolaan data kepegawaian secara manual. Termasuk sistem penilaian dan penentuan prioritas kenaikan pangkat dan jabatan pegawai. Sistem manual yang dimaksud adalah kegiatan perekapan yang masih menggunakan dokumen-dokumen dalam jumlah yang banyak dan terkomputerisasi secara sederhana. Proses yang seperti ini menghabiskan waktu yang cukup banyak dengan tingkat keakuratan yang kurang serta kurang rapi dalam penyimpanan datanya. Oleh karena itu proses pengolahan, pemeliharaan dan penyimpanan data yang seperti ini dirasa sudah tidak efektif

lagi dan tidak efisien. Karena dengan jumlah data yang sangat banyak, pengolahan, perawatan dan penyimpanan data memerlukan proses yang sangat lama dan menimbulkan banyak kendala.

Kendala yang sering dihadapi oleh bagian kepegawaian dengan penerapan sistem manual seperti sekarang antara lain mengalami keterlambatan pelaporan kepegawaian, yang meliputi data kepegawaian secara berkala, berkas-berkas penilaian kinerja yang berhubungan dengan kenaikan jabatan, golongan, maupun gaji ke pemerintah provinsi Jawa Barat dan Dinas Kesehatan Kota Bandung. Selain itu, pengarsipan yang dilakukan secara manual juga menjadikan data kurang rapi dan memiliki resiko kehilangan *file* yang cukup tinggi. Kendala lain yang sering dihadapi adalah kesalahan penghitungan rekapitulasi Daftar Usul Penetapan Angka Kredit (DUPAK) dan pemberian nilai yang berbeda-beda. Padahal penilaian ini penting karena berpengaruh terhadap kenaikan pangkat dan jabatan pegawai. Dalam penentuan prioritas kenaikan pangkat pegawai harus disesuaikan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 99 tahun 2000 tentang kenaikan pangkat pegawai, serta sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 67 tahun 2006 tentang petunjuk pelaksanaan jabatan fungsional analisis kepegawaian dan angka kreditnya.

Berkaitan dengan hal-hal yang telah dijelaskan sebelumnya, telah terdapat Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 20 tahun 2008 yang pada lampirannya menyebutkan bahwa kebijakan pemerintah tentang implementasi *e-government* tahun 2003 menekankan untuk menggunakan informasi teknologi di instansi pemerintah pusat maupun daerah, yang lebih komprehensif dan terintegrasi.

Pemanfaatan teknologi informasi dibidang kepegawaian bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam pengolahan data dan pengelolaan informasi kepegawaian, sehingga mampu memberikan pelayanan kepegawaian yang lebih baik, transparan dan akuntabel. Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang telah disebutkan sebelumnya, maka diperlukan pengembangan sistem informasi manajemen rumah sakit pada bagian kepegawaian yang dapat membantu pengambilan keputusan untuk menentukan prioritas kenaikan pangkat pegawai.

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang yang sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam pembangunan sistem ini adalah sebagai berikut :

1. bagaimana mempermudah dan meningkatkan akurasi dalam pengisian dan perekapan data-data yang dibutuhkan sebagai syarat untuk penentuan kenaikan pangkat pegawai ?
2. bagaimana mempermudah proses verifikasi pada kenaikan pangkat pegawai ?
3. bagaimana menyampaikan informasi dan data yang dibutuhkan dalam proses kenaikan pangkat pegawai secara cepat dan tepat waktu kepada setiap bagian terkait ?

I.3 Tujuan

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari Tugas Akhir ini adalah membangun sistem informasi manajemen untuk kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil berbasis *web* dengan metode *waterfall*, yang akan memiliki fungsi sebagai berikut :

1. fungsi pengolahan otomatis data-data laporan kegiatan harian dan bulanan menjadi Daftar Usul Penetapan Angka Kredit serta *checklist* pengecekan kelengkapan berkas persyaratan kenaikan pangkat,
2. fungsi verifikasi data melalui *web* sesuai dengan prosedur kenaikan pangkat pegawai,
3. fungsi pemberitahuan otomatis mengenai informasi kenaikan pangkat secara *real time*.

I.4 Manfaat

Penelitian yang dilakukan memiliki manfaat yang dapat diperoleh, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. memberikan kemudahan dalam mengolah dan mendokumentasikan data-data yang berhubungan dengan kenaikan pangkat pegawai dan mencegah adanya duplikasi data karena telah menggunakan sistem yang terotomatisasi dan *database*-nya terintegrasi,
2. memberikan kemudahan dalam proses verifikasi data yang lebih efektif dan efisien melalui *web* sesuai dengan prosedur kenaikan pangkat pegawai,
3. membantu penyampaian informasi dan data yang dibutuhkan dalam proses kenaikan pangkat pegawai secara cepat dan tepat waktu kepada setiap bagian terkait,
4. mengurangi penggunaan kertas (*paperless*).

I.5 Batasan Masalah

Ruang lingkup serta batasan-batasan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. pengembangan aplikasi ini hanya sampai pada tahap implementasi terbatas, yaitu implementasi dari *prototype* yang kemudian mendapat *feedback* dari *user*,
2. tidak memperhitungkan biaya pengembangan sistem,
3. tidak membahas sistem keamanan *web* dan jaringan.