

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Rumah Sakit Bedah Surabaya (RSBS) adalah rumah sakit yang terletak di Jalan Raya Manyar No. 9 Surabaya yang berdiri sejak tanggal 20 Desember 2010. RSBS sendiri memiliki bermacam departemen dari yang sifatnya medis maupun non-medis. Salah satu departemen non-medis di sini adalah departemen sumber daya manusia. Menurut Hariandja (2007: 2), tugas dari manajemen sumber daya manusia yang juga disebut manajemen personalia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan sumber daya manusia
2. Pengorganisasian sumber daya manusia
3. Pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan sumber daya manusia
4. Pengembangan sumber daya manusia
5. Pemberian kompensasi
6. Pengintegrasian sumber daya manusia
7. Pemeliharaan sumber daya manusia
8. Pelepasan sumber daya manusia

Salah satu tugas dari departemen SDM adalah penghitungan gaji pegawai yang termasuk dalam fungsi pemberian kompensasi dimana gaji merupakan hak yang harus diberikan pada pegawai setelah pegawai melakukan kewajibannya. Kesulitan disini terjadi karena banyaknya *data* yang harus diolah secara manual sedangkan *deadline* waktu penyelesaian penghitungan gajinya hanya singkat dikarenakan penghitungan gaji harus menunggu terkumpulnya *form* lembur pada

hari yang ditentukan dan jarak antara pengumpulan *form* lembur dengan penggajian hanya berbeda beberapa hari saja yang secara tidak langsung memaksa SDM harus melakukan lembur yang tidak efisien pada setiap akhir bulan agar gaji pegawai bisa dibayar tepat pada waktunya. Selain itu, jarak antara *cut off* tanggal penghitungan gaji dengan tanggal pembayaran yang rata-rata bisa mencapai 5 hari setelah *cut off*, bisa berdampak negatif juga pada pegawai seperti berkurangnya motivasi kerja pegawai yang memiliki keterkaitan terhadap tingkat kedisiplinan absensi pegawai.

Kesulitan akan pekerjaan yang dilakukan secara manual juga dirasakan oleh departemen keuangan dimana setiap bulan mereka harus melakukan lembur karena mencatat tindakan-tindakan yang dilakukan oleh tiap-tiap dokter sebagai akibat dari tidak adanya fitur menampilkan rincian tindakan dokter dan total pembayaran jasa medis pada sistem informasi manajemen rumah sakit yang saat ini telah terpasang.

Untuk membantu menyelesaikan kendala yang dialami oleh departemen SDM dan departemen Keuangan di RSBS, maka dibutuhkanlah Sistem Informasi Penghitungan Gaji Pegawai dan Remunerasi Jasa Medis. Sistem penghitungan gaji bermula dari perencanaan absensi pegawai, penghitungan total jam kerja yang didapat dari mesin *fingerprint*, jumlah jam lembur dengan ditambah dengan komponen lain. sehingga menghasilkan total *take home pay* dan slip gaji yang diberikan pada pegawai. Komponen lain yang dimaksud adalah gaji pokok, tunjangan operasional, dan tunjangan transportasi. Gaji pokok dan tunjangan transportasi pada tiap karyawan jumlahnya berbeda tergantung dari tingkat golongan karyawan. Jumlah tunjangan operasional tiap bulan nilainya selalu

berbeda karena tunjangan operasional dipengaruhi oleh penghasilan RSBS pada bulan sebelumnya, selain itu jumlah tunjangan operasional juga dipengaruhi oleh tingkat jajaran jabatan karyawan. Kekurangan jam kerja karena tidak masuk kerja akan memotong nilai dari tunjangan operasional dan tunjangan transportasi sedangkan keterlambatan akan menjadi variable tersendiri yang akan mengurangi nilai *take home pay*.

Sistem remunerasi diintegrasikan dengan sistem informasi manajemen rumah sakit yang ada sekarang untuk menghasilkan laporan tindakan dokter secara otomatis. *Data* tindakan dokter yang didapat dari SIMRS tidak serta merta ditampilkan tetapi akan diolah terlebih dahulu dengan membagi nilai tindakan dokter menurut persentase kebijakan sesuai kebijakan dari pihak manajemen RSBS sehingga dihasilkan nominal jasa dokter dan nominal jasa rumah sakit. Perbedaan persentase pembagi nilai tindakan akan berbeda antara dokter tetap dan dokter tamu. Sistem informasi ini dibuat untuk membantu departemen SDM dan Keuangan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang relatif lebih singkat sehingga jam kerja yang ada jadi lebih efektif dan motivasi pegawai menjadi lebih meningkat. Sistem juga bisa menampilkan monitoring absensi pegawai sehingga memudahkan departemen SDM dalam memantau absensi pegawai.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu, bagaimana merancang bangun sistem informasi penggajian dan remunerasi jasa medis pada Rumah Sakit Bedah Surabaya.

### 1.3. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam tugas akhir ini yang dibuat agar sistem tidak menyimpang dari tujuan awal, yaitu:

1. Sistem hanya melibatkan komponen dalam ruang lingkup SDM yang berhubungan dengan penggajian pegawai yang saat ini diterapkan.
2. Sistem remunerasi hanya menggunakan informasi yang diambil dari *database* sistem informasi manajemen rumah sakit yang sekarang telah terpasang di Rumah Sakit Bedah Surabaya.
3. Sistem hanya mengasumsikan bahwa pegawai melakukan absen sesuai pada jadwal yang telah dijadwalkan sebelumnya

### 1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas dapat diperoleh tujuan dalam pembuatan tugas akhir ini, yaitu membangun sistem informasi penggajian pegawai dan remunerasi jasa medis pada rumah sakit bedah Surabaya.

### 1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dibuatnya tugas akhir ini diharapkan sistem nantinya dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Untuk Departemen Sumber Daya Manusia
  - a. Penyimpanan *data* pegawai menjadi lebih teratur dengan menyimpan dalam *database* sehingga memudahkan departemen SDM untuk mencari informasi pegawai akan menjadi lebih mudah.
  - b. Mendapat informasi kedisiplinan pegawai dilihat dari jam datang dan presensi pegawai.
  - c. Mendapatkan informasi gaji pegawai dan mencetak slip gaji.

2. Untuk Departemen Keuangan
  - a. Mendapatkan informasi laporan gaji pegawai sebagai acuan nominal untuk *men-transfer* gaji pegawai
  - b. Mendapatkan informasi rincian tindakan beserta total nilai nominal uang yang harus dibayarkan sebagai *reward* untuk tindakan yang telah dilakukan dokter.
  - c. Mencetak laporan informasi remunerasi dokter.
3. Untuk *Supervisor* Bagian
  - a. Mempermudah *supervisor* dalam mengkomunikasikan jadwal *shift* pegawai dengan SDM.
  - b. Mempermudah *supervisor* dalam mengkomunikasikan jumlah jam lembur pegawai dengan SDM.

#### 1.6. Sistematika Penulisan

Laporan Tugas Akhir (TA) ini ditulis dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini dikemukakan hal – hal yang menjadi latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan yang ingin dicapai serta sistematika penulisan laporan tugas akhir ini

#### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini dibahas teori yang berhubungan dan mendukung dalam pembuatan tugas akhir ini. Adapun teori yang dibahas meliputi Analisis Sistem, Perancangan Sistem, Sistem Informasi, Model

Pengembangan, Rumah Sakit, Sumber Daya Manusia, Penggajian, Remunerasi Jasa Medis, Analisa Perancangan Sistem, *Unified Modelling Language*, *Database Management System*, dan *Software Testing*

### **BAB III : ANALISA DAN PERANCANGAN SISTEM**

Dalam bab ini dijelaskan tentang tahap-tahap yang dikerjakan dalam penyelesaian Tugas Akhir mulai dari menganalisa permasalahan, membuat *document flow*, *system flow*, desain *use case*, *sequence diagram*, *class diagram*, merancang desain form dan merancang uji coba.

### **BAB IV : IMPLEMENTASI DAN EVALUASI**

Dalam bab ini dijelaskan tentang evaluasi dari sistem yang dibuat, proses implementasi dari perangkat lunak yang telah melalui tahap evaluasi.

### **BAB V : PENUTUP**

Dalam bab ini dijelaskan tentang hasil berupa kesimpulan dan saran.