

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Remunerasi

Remunerasi merupakan kata serapan dari kata bahasa Inggris *remunerate* yang menurut Oxford American Dictionaries berarti *pay (someone) for services rendered or work done*. Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia kata remunerasi diartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa dsb); imbalan.

Remunerasi mempunyai pengertian berupa "sesuatu" yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna lebih luas daripada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin. Imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja dan kinerja organisasi, intensif sebagai penghargaan prestasi, dan berbagai jenis bantuan yang diberikan secara rutin. Imbalan tidak langsung terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji selama cuti, santunan musibah, dan sebagainya (Surya, 2004).

Remunerasi pada dasarnya merupakan alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan untuk menarik pegawai yang cakap dan berpengalaman, mempertahankan pegawai yang berkualitas, memotivasi pegawai untuk bekerja dengan efektif, memotivasi terbentuknya perilaku yang positif, dan menjadi alat untuk mengendalikan pengeluaran.

Pada Pasal 4 menurut Keputusan Direktur Nomor: 188/ /KPTS/01.3/2011 menjelaskan tentang pengertian remunerasi. Pasal tersebut memiliki 9 ayat diantaranya ayat (1) Sistem remunerasi adalah sistem pengupahan yang meliputi gaji, insentif, honorarium, uang lembur, uang makan, merit atau bonus, tunjangan dan pension; ayat (2) Gaji adalah upah dasar yang bersumber dari pemerintah bagi pegawai negeri sipil yang besarnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku dan bersumber dari biaya operasional Rumah Sakit bagi karyawan PPK-BLUD Non PNS; ayat (3) Insentif adalah tambahan pendapatan bagi karyawan yang besarnya bisa berubah-ubah sesuai dengan kinerja karyawan yang bersangkutan; ayat (4) Honorarium adalah upah bagi dewan pengawas, konsultan hukum, konsultan keamanan dan konsultan lainnya yang tidak merupakan karyawan organik dan karyawan dengan jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang undangan; ayat (5) Merit atau bonus adalah pendapatan tambahan karyawan yang ditentukan berdasarkan sisa hasil usaha rumah sakit, sesuai dengan ketentuan yang berlaku, atau disisihkan dari jasa pelayanan yang besarnya ditentukan dalam sistem remunerasi; ayat (6) Uang lembur adalah kompensasi bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja sesuai dengan peraturan dan perundang undangan yang berlaku; ayat (7) Uang makan adalah kompensasi bagi karyawan yang bertugas sesuai dengan kehadiran; ayat (8) Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan oleh pemerintah Provinsi Jawa Timur, kepada pejabat dilingkungan rumah sakit; ayat (9) Gaji pensiun adalah pemberian gaji setelah masa aktif karyawan berakhir.

2.2 Sistem Remunerasi

Prinsip dasar sistem remunerasi yang efektif mencakup prinsip *individual equity* atau keadilan individual, dalam arti apa yang diterima oleh pegawai harus setara dengan apa yang diberikan oleh pegawai terhadap organisasi, *internal equity* atau keadilan internal dalam arti adanya keadilan antara bobot pekerjaan dan imbalan yang diterima, dan *external equity* atau keadilan eksternal dalam arti keadilan imbalan yang diterima pegawai dalam organisasinya dibandingkan dengan organisasi lain yang memiliki kesetaraan (Surya, 2004).

Sistem remunerasi atau pengupahan di rumah sakit pada umumnya terdiri dari tiga jenis, yaitu:

1. *Basic Salary*

Yaitu dalam bentuk gaji bulanan yang sifatnya biaya tetap atau *fixed cost*, yang tidak tergantung kepada produk yang dihasilkan, besar atau kecil produk tidak berpengaruh kepada besarnya biaya yang dikeluarkan. Dasar yang digunakan untuk menentukan *basic salary* adalah: pangkat, golongan, tingkat pendidikan, lama kerja, jabatan dan sebagainya. Tujuan dari *basic salary* adalah untuk keamanan (*safety*) artinya sebatas memenuhi kebutuhan dasar seseorang karyawan saja.

2. *Incentive*

Adalah tambahan pendapatan bagi karyawan yang sangat bergantung kepada produk yang dihasilkan, semakin besar produk semakin besar insentif. Dasar yang digunakan bermacam-macam misalnya berdasarkan kinerja karyawan, atau berdasarkan posisi karyawan. Pada umumnya di rumah sakit, dokter spesialis berdasarkan berapa besar tarif jasa pelayanan medik yang melekat ke dalam tarif

pelayanan medik. Sedangkan paramedik dan tenaga struktural berdasarkan indexing atau scoring. Tujuannya adalah untuk merangsang kinerja dan motivasi karyawan (*motivation*).

3. Merit

Adalah penghargaan dari organisasi bagi karyawan yang berprestasi, biasanya diberikan pada akhir tahun, atau penghargaan kepada seluruh karyawan dalam bentuk THR. Dasarnya adalah profit margin. tujuannya adalah untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atau kesejahteraan karyawan (*reward*).

2.3 Insentif

William B. Werther dan Keith Davis dalam bukunya mengemukakan bahwa "Sistem insentif menghubungkan unjuk kerja pegawai yang merupakan hasil yang konkret dengan kompensasi, tidak hanya kepada mereka yang telah lama bekerja atau untuk pegawai-pegawai bulanan". Andrew F. Sikula memberikan definisi insentif sebagai berikut. "Insentif ialah sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi". Heidjrachman mengemukakan definisi insentif sebagai berikut. "Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda". Insentif merupakan bentuk kompensasi yang punya kaitan langsung dengan motivasi (jadi insentif diberikan guna meningkatkan motivasi pegawai). Insentif diberikan tergantung dari prestasi atau produksi pegawai, sedangkan upah merupakan suatu hal yang wajib diberikan perusahaan. Insentif diberikan untuk mendorong pegawai untuk lebih

giat bekerja dan biasanya diberikan pada pegawai yang mudah diukur prestasi atau produktivitasnya secara satuan, misalnya di dalam bidang industri. Pegawai yang digaji dengan sistem ini nampaknya performancenya sangat menentukan dan sebaliknya sistem ini juga sangat menentukan performance pegawai secara keseluruhan maupun bagian per bagian. Manfaat dari sistem insentif adalah performance yang baik diberi penguat atas dasar yang teratur dan tetap. tidak seperti kenaikan dan promosi, penguat biasanya diberikan dengan cepat dan sering kali dikaitkan dengan gaji pegawai yang bersangkutan. Manfaat yang diperoleh perusahaan itu sendiri adalah gaji diberikan sesuai dengan produktivitas (Sirait, 2007).

Sebelum menentukan besaran upah diperlukan kontrol yang berorientasi kepada *framework* keuangan. Pembiayaan diperlukan untuk mendukung visi dan strategi, perencanaan dan alokasi modal, reorientasi dan *review* serta penganggaran terhadap insentif karyawan (Griffin, 1999).

Ada tiga *issue* penting dalam pengupahan atau insentif terhadap karyawan di rumah sakit yaitu:

1. Kewenangan direksi dalam menentukan besaran upah bagi seluruh karyawannya.
2. Menentukan total insentif yang layak bagi karyawan.
3. Cara mendistribusikan insentif bagi karyawan.

Dari ketiga *issue* ini yang paling rawan adalah cara menentukan sistem distribusi pengupahan atau cara distribusi insentif.

2.3.1 Proporsi

Keputusan Direktur Nomor: 188/ /KPTS/01.3/2011 tentang sistem remunerasi RSUD Haji Surabaya telah menentukan proporsi untuk insentif pada Pasal 9 yaitu besaran presentase jasa pelayanan berdasarkan beban kerja dan tanggung jawab pelayanan yang dilakukan. Proporsi untuk insentif merupakan parameter pertama yang digunakan untuk melakukan perhitungan insentif.

RUMUS:

$$\text{Insentif}_{(i)} = \text{total tarif}^* \times \% \text{ prosentase proporsi} \dots\dots\dots (2.1)$$

Keterangan: (*) → berdasarkan kelas pelayanan, pelaku pelayanan, dan tindakan.

2.3.2 Distribusi

Keputusan Direktur Nomor: 188/ /KPTS/01.3/2011 tentang sistem remunerasi RSUD Haji Surabaya telah menentukan distribusi untuk insentif pada Pasal 10 yaitu presentase kontribusi setiap penghasil jasa ke sistem remunerasi. Distribusi untuk insentif merupakan parameter kedua yang digunakan untuk melakukan perhitungan insentif selanjutnya setelah perhitungan proporsi insentif. Distribusi insentif terdiri dari insentif langsung dan insentif tak langsung. Pada masing-masing distribusi prosentase untuk insentif langsung dan insentif tak langsung berbeda-beda. Distribusi terbagi menjadi beberapa distribusi, yaitu:

- a. Distribusi 1 : insentif langsung (60%) dan insentif tak langsung (40%).
- b. Distribusi 2 : insentif langsung (10%) dan insentif tak langsung (90%).
- c. Distribusi 3 : insentif langsung (20%) dan insentif tak langsung (80%).
- d. Distribusi 4 : insentif langsung (10%) dan insentif tak langsung (90%).
- e. Distribusi 5 : insentif langsung (4,8%) dan insentif tak langsung (2,2%).
- f. Distribusi 6 : insentif langsung (65%) dan insentif tak langsung (35%).

2.3.3 Insentif Langsung

Pada Keputusan Direktur Nomor: 188/ /KPTS/01.3/2011 tentang sistem remunerasi RSUD Haji Surabaya Pasal 1 ketentuan umum dijelaskan bahwa terdapat dua macam insentif yaitu insentif langsung dan insentif tidak langsung. Insentif langsung adalah insentif yang diberikan kepada individu atau kelompok yang menghasilkan jasa pelayanan sesuai dengan proporsi dan distribusi yang telah ditentukan dalam sistem remunerasi.

Berdasarkan hasil **Insentif_(i)** akan dilihat termasuk ke dalam distribusi yang mana. Kemudian barulah dihitung perolehan insentif langsung.

RUMUS:

$$\mathbf{Insentif\ Langsung} = \mathbf{Insentif}_{(i)} \times \% \text{prosentase distribusi}(x) \dots\dots\dots (2.2)$$

Keterangan: (x) → jenis insentif langsung.

2.3.4 Insentif Tak Langsung

Insentif tak langsung adalah insentif yang diberikan kepada individu atau kelompok yang tidak menghasilkan jasa pelayanan secara langsung. Insentif tak langsung diperoleh dari hasil pos remunerasi. Pembagian prosentase insentif tak langsung terdiri dari prosentase untuk kelompok remunerasi (Kesra, Pos Remunerasi, Direksi dan Non Direksi.)

RUMUS:

$$\mathbf{Insentif\ Tak\ Langsung} = \mathbf{Insentif}_{(i)} \times \% \text{prosentase distribusi}(y) \dots\dots\dots (2.3)$$

Keterangan: (y) → jenis insentif tak langsung (kelompok remunerasi).

2.3.5 Indeks

Keputusan Direktur Nomor: 188/ /KPTS/01.3/2011 tentang sistem remunerasi RSUD Haji Surabaya telah menentukan indeks untuk insentif pada Pasal 14 yaitu cara atau perangkat untuk menentukan besaran score individu karyawan sesuai dengan beban kerjanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi index itu sendiri. Selain itu setiap faktor memiliki nilai index yang berbeda-beda. Indexing akan menghasilkan *score* tertentu dan dasarnya adalah kinerja. Indexing dilakukan berdasarkan (a) *basic index* yang standarnya diadopsi dari gaji pokok karyawan, (b) *Competency index* untuk memberikan penghargaan nilai kualifikasi/*capacity* berdasarkan pendidikan karyawan atau keterampilan yang bersertifikat, (c) *risk index* adalah nilai untuk resiko yang diterima karyawan akibat pekerjaannya, (d) *emergency index* adalah penilaian terhadap beban *emergency* yang harus disegerakan, (e) *position index* untuk menilai beban jabatan yang disandang karyawan yang bersangkutan, (f) *performance index* untuk mengukur hasil/pencapaian kerja dari karyawan. Selanjutnya ditentukan indeks bagi masing-masing dasar perhitungan tersebut, kemudian tentukan bobotnya dan pada akhirnya kalikan *index* dengan bobot maka akan di dapat nilai atau *score* karyawan. *Score* seorang karyawan dibagi total *score* dikalikan dengan total insentif sama dengan jumlah insentif karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa faktor tersebut maka pada Keputusan Direktur Nomor: 188/ /KPTS/01.3/2011 Pasal 15 tentang tabel indexing yang digunakan sebagai acuan perhitungan index. Berikut ini merupakan tabel indexing tersebut.

Tabel 2.1 Tabel Indexing

No	Objek	Index	Rating	Score
1	Basic Index - Setiap gaji pokok PNS Rp. 100.000 bernilai 1 index - Tenaga Non PNS disesuaikan dengan gaji Pokok PNS		1	
2	Kualifikasi/ Capacity Index a. SD b. SMP c. SMA/SMU d. D1 e. D3 f. S1/D4 g. Dokter Umum/Dr Gigi/Apoteker/NERS h. S2 i. Dokter Spesialis j. S3	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	3	
3	Risk Index a. Grade I b. Grade II c. Grade III d. Grade IV	1 2 4 6	3	
4	Emergency Index a. Grade I b. Grade II c. Grade III d. Grade IV	1 2 4 6	3	
5	Position Index a. Tidak memiliki jabatan b. Ka. Tim RJ/RI, Penanggungjawab, Ambulan 118, Dalin c. Kepala Ruangan/Koordinator d. Kasubag, Kasi, Waka Inst., Ka. SMF e. Kabag, Kabid, Ka.Instalasi f. Ketua Komite, Ketua SPI	1 2 3 4 5 6	3	
6	Performance Index 2 x Basic Index	2 x Basic Index	3	
TOTAL SCORE INDIVIDU				?

RUMUS:

Insentif_(akhir) =

$$\frac{\text{score total individu} \times \text{total dana}}{\text{score total seluruh karyawan}} \times \text{pos remunerasi} \dots\dots\dots (2.4)$$

2.4 Konsep Dasar Sistem Informasi

2.4.1 Sistem

Sistem berasal dari bahasa Latin (*systēma*) dan bahasa Yunani (*sustēma*) adalah suatu kesatuan yang terdiri komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi. Istilah ini sering dipergunakan untuk menggambarkan suatu set entitas yang berinteraksi, dimana suatu model matematika seringkali bisa dibuat.

Sistem juga merupakan kesatuan bagian-bagian yang saling berhubungan yang berada dalam suatu wilayah serta memiliki item-item penggerak, contoh umum misalnya seperti negara. Negara merupakan suatu kumpulan dari beberapa elemen kesatuan lain seperti provinsi yang saling berhubungan sehingga membentuk suatu negara dimana yang berperan sebagai penggerakya yaitu rakyat yang berada di negara tersebut.

Definisi sistem dapat dibagi menjadi dua pendekatan, yaitu pendekatan secara prosedur dan pendekatan secara komponen. Berdasarkan pendekatan prosedur, sistem didefinisikan sebagai kumpulan dari beberapa prosedur yang mempunyai tujuan tertentu. Sedangkan berdasarkan pendekatan komponen, sistem merupakan kumpulan dari komponen-komponen yang saling berkaitan mencapai tujuan tertentu (Herlambang, 2005).

Dalam perkembangan sistem yang ada, sistem dibedakan menjadi dua jenis, yaitu sistem terbuka dan sistem tertutup. Sistem terbuka merupakan sistem yang dihubungkan dengan arus sumber daya luar dan tidak mempunyai elemen pengendali. Sedangkan sistem tertutup tidak mempunyai elemen pengontrol dan dihubungkan pada lingkungan sekitarnya.

2.4.2 Karakteristik Sistem

Suatu sistem mempunyai karakteristik atau sifat-sifat yang tertentu, yaitu mempunyai komponen-komponen (*components*), batas sistem (*boundary*), lingkungan luar sistem (*environments*), penghubung (*interface*), masukan (*input*), keluaran (*output*), pengolah (*process*), dan sasaran (*objectives*) atau tujuan (*goal*). Komponen-komponen sistem atau elemen-elemen sistem dapat berupa suatu subsistem atau bagian-bagian dari sistem. Batasan sistem merupakan daerah yang membatasi antara suatu sistem dengan sistem yang lainnya atau dengan lingkungan luarnya. Lingkungan luar dari suatu sistem adalah apapun di luar batas dari sistem yang mempengaruhi operasi sistem. Penghubung merupakan media penghubung antara satu subsistem dengan subsistem yang lainnya. Keluaran dari satu subsistem akan menjadi masukan untuk subsistem yang lainnya dengan melalui penghubung (Wahyono, 2004).

Masukan adalah energi yang dimasukkan ke dalam sistem dapat berupa masukan perawatan dan masukan sinyal. Masukan perawatan dimasukkan supaya sistem dapat beroperasi sedangkan sinyal untuk mendapatkan keluaran. Keluaran adalah hasil dari energi yang diolah dan diklasifikasikan menjadi keluaran yang berguna dan sisa pembuangan. Suatu sistem dapat mempunyai suatu bagian pengolah yang akan merubah masukan menjadi keluaran. Suatu sistem pasti mempunyai tujuan atau sasaran kalau suatu sistem tidak mempunyai sasaran, maka operasi sistem tidak akan ada gunanya. Sasaran dari sistem sangat menentukan sekali masukan yang dibutuhkan sistem dan keluaran yang akan dihasilkan sistem (Wahyono, 2004).

2.4.3 Informasi

Beberapa pengertian tentang informasi adalah sebagai berikut:

Informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya. Sumber dari informasi adalah data. Data adalah kenyataan yang menggambarkan suatu kejadian-kejadian dan kesatuan nyata. Kejadian-kejadian (*event*) adalah sesuatu yang terjadi pada saat tertentu (Jogiyanto, 2005).

Menurut Gordon B. Davis dalam bukunya berjudul *Management Information System*, informasi adalah data yang sudah diproses menjadi bentuk yang berguna bagi pemakai, dan mempunyai nilai piker yang nyata bagi pembuatan keputusan pada saat sedang berjalan atau untuk prospek masa depan.

Menurut Barry E. Cushing dalam buku *Accounting Information System and Business Organization*, dikatakan bahwa informasi merupakan sesuatu yang menunjukkan hasil pengolahan data yang diorganisasi dan berguna kepada orang yang menerimanya.

Menurut Robert N. Anthony dan John Dearden dalam buku *Management Control System*, menyebut informasi sebagai suatu kenyataan, data, item yang menambah pengetahuan bagi penggunanya.

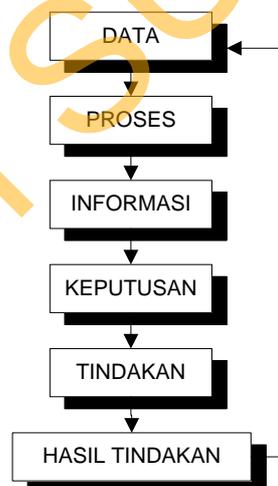
Menurut Stephen A. Moscope dan Mark G. Simkin dalam bukunya *Accounting Information System: Concept and Practise* mengatakan informasi sebagai kenyataan atau bentuk bentuk yang berguna yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan.

2.4.4 Kualitas Informasi

Kualitas dari suatu informasi (*quality of information*) tergantung dari tiga hal, yaitu informasi harus akurat (*accurate*), tepat pada waktunya (*timeliness*), dan relevan (*relevance*). Yang dimaksud dengan akurat berarti informasi harus bebas dari kesalahan-kesalahan dan tidak bisa atau menyesatkan. Sedangkan tepat waktu berarti informasi yang datang pada penerima tidak boleh terlambat dan yang terakhir relevan, berarti informasi tersebut mempunyai manfaat untuk pemakainya (Wahyono, 2004).

2.4.5 Siklus Informasi

Pengolahan data menjadi suatu informasi dapat digambarkan sebagai sebuah siklus yang berkesinambungan seperti berikut :



Gambar 2.1 Siklus Informasi (Wahyono, 2004)

2.4.6 Karakteristik Informasi

Setiap informasi, memiliki beberapa karakteristik yang menunjukkan sifat dari informasi itu sendiri. Karakteristik-karakteristik informasi tersebut adalah (Wahyono, 2004):

a. Benar atau salah

Karakteristik tersebut berhubungan dengan sesuatu yang realis atau tidak dari sebuah informasi.

b. Baru

Sebuah informasi dapat berarti sama sekali baru bagi penerimanya.

c. Tambahan

Sebuah informasi dapat memperbaharui atau memberikan nilai tambah pada informasi yang telah ada.

d. Korektif

Sebuah informasi dapat menjadi bahan koreksi bagi informasi sebelumnya, salah atau palsu.

e. Penegas

Informasi dapat mempertegas informasi yang telah ada, hal ini masih berguna karena dapat meningkatkan persepsi penerima atas kebenaran informasi tersebut.

2.4.7 Nilai Informasi

Nilai suatu informasi berhubungan dengan keputusan. Hal ini berarti bahwa bila tidak ada pilihan atau keputusan, informasi menjadi tidak diperlukan. Keputusan dapat berkisar dari keputusan berulang yang sederhana sampai keputusan strategis jangka panjang.

Sedangkan parameter untuk mengukur nilai sebuah informasi tersebut, ditentukan dari dua hal pokok yaitu : manfaat (*use*) dan biaya (*cost*). Suatu informasi dikatakan bernilai bila manfaatnya lebih efektif dibandingkan dengan biaya untuk mendapatkannya dan sebagian besar informasi tidak dapat tepat

ditaksir keuntungannya dengan satuan nilai uang, tetapi dapat ditaksir nilai efektivitasnya (Wahyono, 2004).

2.4.8 Sistem Informasi

Data adalah fakta-fakta atau kejadian-kejadian yang dapat berupa angka-angka atau kode-kode tertentu. Data masih belum mempunyai arti bagi penggunanya. Untuk dapat mempunyai arti data diolah sedemikian rupa sehingga dapat digunakan oleh penggunanya. Hasil pengolahan data inilah yang disebut sebagai informasi. Secara ringkas, informasi adalah data yang telah diolah dan mempunyai arti bagi penggunanya. Sehingga sistem informasi dapat didefinisikan sebagai prosedur-prosedur yang digunakan untuk mengolah data sehingga dapat digunakan oleh penggunanya (Herlambang, 2005).

Definisi lain dari sistem informasi adalah sekumpulan *hardware*, *software*, *brainware*, prosedur atau aturan yang diorganisasikan secara integral untuk mengolah data pengambilan keputusan. Sistem informasi adalah satu kesatuan data olahan yang terintegrasi dan saling melengkapi yang menghasilkan *output* baik dalam bentuk gambar, suara maupun tulisan.

2.5 Analisis dan Perancangan Sistem

Langkah pertama dari kerja seorang sistem adalah mempelajari sistem yang berjalan pada perusahaan dimana *user* bekerja beserta dengan segala permasalahannya (Sutabri, 2004:127). Tujuan dari pembahasan sistem yang berjalan ini adalah untuk mendapatkan gambaran secara jelas tentang bentuk permasalahan yang ada pada organisasi tersebut sehingga mengurangi kesalahpahaman antara sistem analisis dengan *user*. Selain itu juga untuk

mempertegas bentuk logika sistem, sistem berjalan secara konseptual sebagai bahan acuan untuk menyusun rancangan sistem yang akan diusulkan. Adapun kegiatan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut adalah sebagai berikut (Sutabri, 2004:127).

1. Kegiatan mengumpulkan data awal.
2. Kegiatan menyusun dan mengklasifikasikan data awal.
3. Kegiatan menginterpretasikan serta mengevaluasi data awal.

Analisis sistem dapat didefinisikan sebagai penguraian dari suatu sistem informasi yang utuh ke dalam bagian-bagian komponennya dengan maksud untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan-permasalahan, kesempatan-kesempatan, hambatan-hambatan yang terjadi dan kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan sehingga dapat diusulkan perbaikan-perbaikannya (Jogiyanto, 1999:129). Analisis sistem dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan yang terjadi dan kebutuhan yang diharapkan sehingga dapat diusulkan perbaikannya.

Di dalam tahap analisis sistem terdapat langkah-langkah dasar yang dilakukan oleh analisis sistem (Jogiyanto, 1999:130).

1. *Identify* (mengidentifikasi masalah).
2. *Understand* (memahami kerja dari sistem yang ada).
3. *Analyze* (menganalisis sistem).
4. *Report* (membuat laporan hasil analisis).

Perancangan sistem merupakan penguraian suatu sistem informasi yang utuh ke dalam bagian komputerisasi yang dimaksud, mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan, menentukan kriteria, menghitung konsistensi

terhadap kriteria yang ada serta mendapatkan hasil atau tujuan dari masalah tersebut serta mengimplementasikan seluruh kebutuhan operasional dalam membangun aplikasi. Ada 7 (tujuh) tahap siklus hidup pengembangan sistem sebagai berikut (Kendall dan Kendall, 2003:11).

1. Mengidentifikasi masalah, peluang, dan tujuan.

Tahap ini berarti penganalisis mengidentifikasi masalah, peluang dan tujuan-tujuan yang hendak dicapai yang berarti bahwa penganalisis melihat dengan jujur pada apa yang terjadi di dalam bisnis.

2. Menentukan syarat-syarat informasi.

Dalam tahap ini, penganalisa menentukan apa saja yang menentukan syarat-syarat informasi untuk para pemakai yang terlibat di antaranya adalah wawancara dan orang-orang yang terlibat di dalamnya.

3. Menganalisis kebutuhan-kebutuhan sistem.

Tahap berikutnya ialah menganalisis kebutuhan-kebutuhan sistem. Sekali lagi, perangkat dan teknik-teknik tertentu akan membantu penganalisis menentukan kebutuhan. Perangkat yang dimaksud ialah penggunaan diagram aliran data untuk menyusun daftar *input*, proses, dan *output* fungsi bisnis.

4. Merancang sistem yang direkomendasikan.

Dalam tahap ini, penganalisa sistem menggunakan informasi-informasi yang terkumpul sebelumnya untuk mencapai desain sistem informasi serta mencakup perancangan *file-file* atau basis data yang bisa menyimpan data-data yang diperlukan oleh pembuat keputusan. Dalam tahap ini, penganalisa juga merancang *output* (baik pada layar maupun hasil cetakan).

5. Mengembangkan dan mendokumentasikan perangkat lunak.

Dalam tahap ini dilakukan pengembangan suatu perangkat lunak awal yang dibutuhkan.

6. Menguji dan mempertahankan sistem.

Sebelum sistem informasi dapat digunakan maka harus dilakukan pengujian terlebih dahulu.

7. Mengimplementasikan dan mengevaluasi sistem.

Di tahap terakhir dalam pengembangan sistem ini dilakukan implementasi sistem informasi. Tahap ini melibatkan pelatihan bagi pemakai untuk mengendalikan sistem. Evaluasi yang ditujukan sebagai bagian dari tahap terakhir dari siklus hidup pengembangan sistem biasanya dimaksudkan untuk pembahasan. Kriteria utama yang harus dipenuhi ialah apakah pemakai yang dituju benar-benar menggunakan sistem.

2.6 Rumah Sakit

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang kompleks, menggunakan gabungan alat ilmiah khusus dan rumit, dan difungsikan oleh berbagai kesatuan personil terlatih dan terdidik dalam menghadapi dan menangani masalah medik modern, yang semuanya terikat bersama-sama dalam maksud yang sama, untuk pemulihan dan pemeliharaan kesehatan yang baik (Siregar dan Amalia, 2003).

2.6.1 Tugas Rumah Sakit

Pada umumnya tugas rumah sakit ialah menyediakan keperluan untuk pemeliharaan dan pemulihan kesehatan. Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 983/Menkes/SK/XI/1992, tugas rumah sakit umum adalah melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna

dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemeliharaan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan rujukan (Siregar dan Amalia, 2003).

2.6.2 Klasifikasi Rumah Sakit Umum Pemerintah

Rumah sakit umum pemerintah pusat dan daerah diklasifikasikan menjadi rumah sakit umum kelas A, B, C, dan kelas D. Klasifikasi tersebut didasarkan pada unsur pelayanan, ketenagaan, fisik, dan peralatan (Siregar dan Amalia, 2003).

1. Rumah sakit umum kelas A adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik spesialisik luas dan subspecialistik luas.
2. Rumah sakit umum kelas B adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik sekurang-kurangnya 11 spesialisik dan subspecialistik terbatas.
3. Rumah sakit umum kelas C adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik spesialisik dasar.
4. Rumah sakit umum kelas D adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik dasar.

Beberapa ketentuan yang penting dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 983/Menkes/SK/XI/1992 ialah:

1. Rumah sakit umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan yang bersifat dasar, spesialisik, dan subspecialistik.

2. Rumah sakit umum pemerintah adalah rumah sakit umum milik pemerintah baik Pusat, Daerah, Departemen Pertahanan dan Keamanan, maupun Badan Usaha Milik Negara.
3. Rumah sakit pendidikan adalah rumah sakit umum pemerintah kelas A dan B yang dipergunakan sebagai tempat pendidikan tenaga medik oleh Fakultas Kedokteran.
4. Klasifikasi rumah sakit umum adalah pengelompokkan rumah sakit umum berdasarkan perbedaan tingkatan menurut kemampuan pelayanan kesehatan yang dapat disediakan.
5. Pelayanan medik spesialisik dasar adalah pelayanan medik spesialisik penyakit dalam, kebidanan dan penyakit kandungan, bedah, dan kesehatan anak.
6. Pelayanan medik spesialisik luas adalah pelayanan medik spesialisik dasar ditambah dengan pelayanan spesialisik telinga, hidung, dan tenggorokan, mata, saraf, jiwa, kulit dan kelamin, jantung, paru, radiologi, anestesi, rehabilitasi medik, patologi klinis, patologi anatomi, dan pelayanan spesialis lain sesuai dengan kebutuhan.
7. Pelayanan medik subspecialistik luas adalah pelayanan subspecialistik di setiap subspecialistik yang ada.
8. Rumah sakit swadana adalah rumah sakit milik pemerintah yang diberi wewenang untuk menggunakan penerimaan fungsional secara langsung.