BAB I

PENDAHULUAN

1.4 Latar Belakang Masalah

Pada perusahaan terutama dibidang pelayanan kesehatan yang sedang berkembang maupun yang sudah maju, tidak akan terlepas dari permasalahan sumber daya manusia atau tenaga kerja. Untuk memperoleh tenaga kerja yang benar-benar berkualitas, perusahaan dibidang pelayanan kesehatan melakukan seleksi tenaga kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dibidang kesehatan.

Tenaga kerja yang telah diterima sebagai karyawan dalam perusahaan dibidang pelayanan kesehatan, meskipun sudah memenuhi standar, tidak begitu saja dilepas untuk bekerja. Dalam hal ini diperlukan suatu sistem penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja, agar proses manajemen berjalan dengan baik.

Sistem yang digunakan untuk proses penilaian karyawan di rumah sakit selama ini menggunakan sistem manual. Laporan penilaian yang diberikan tiap tahun atau jika karyawan meminta penilaian untuk kenaikan pangkat.

Selama ini penilaian tenaga kerja dilakukan oleh manajer secara manual dengan menggunakan standar penilaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini banyak mempunyai kekurangan antara lain dalam hal efektifitas dan efisiensi waktu, adanya penilaian yang mempunyai latar belakang masalah pribadi, sehingga penilaian kurang obyektif. Apabila penilaian yang kurang obyektif ini terjadi, maka akan terjadi konflik antar karyawan, yang akan mengganggu kinerja dan pada akhirnya akan merugikan perusahaan itu sendiri.

INSTITUT BISNIS & INFORMATIKA stikom SURABAYA

Untuk menghindari atau memperkecil kemungkinan hal itu terjadi, maka diperlukan suatu aplikasi program berbasis komputer untuk membantu perusahaan dalam penilaian kinerja atau penilaian prestasi karyawan. Rancang bangun program penilaian prestasi karyawan merupakan salah satu alternatif yang baik agar proses penilaian dilakukan secara obyektif dan manajemen sumber daya manusia berjalan dengan baik, sehingga memberi keuntungan bagi perusahaan.

1.2 Perumusam masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, pada tugas akhir ini dapat dirumuskan permasalahan "Bagaimana merancang suatu aplikasi program sistem penilaian prestasi karyawan rumah sakit"

Suatu perusahaan terutama perusahaan dalam bidang jasa, memerlukan karyawan yang benar-benar berkualitas. Perusahaan tidak ingin kehilangan konsumen disebabkan karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tidak baik. Sementara itu beberapa masalah yang timbul dari sistem lama adalah:

a. Adanya "*hallo effect* dan tolak ukur penilaian" maka index prestasi sering tidak sesuai dengan kenyataan yang ada.
b. Umumnya penilai cenderung akan memberikan indeks prestasi baik bagi karyawan yang dikenalnya atau sahabatnya, sebaliknya terhadap karyawan yang kurang dikenal penilai memberikan indeks prestasi sedang/kurang.
c. Penilai sering mendasarkan penilaiannya atas dasar rasa *(like or dislike)* bukan atas dasar fisis pikir *(right or wrong)*.
d. *Hallo effect* mengakibatkan indeks prestasi karyawan tidak memberikan gambaran nyata dari karyawan.

e. Proses pembuatan laporan yang tidak jelas.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam pembuatan rancang bangun program aplikasi penilaian prestasi kerja ini, penulis mempunyai batasan-batasan:

1. Sistem melakukan evaluasi terhadap hasil pengujian dan berbagai catatan dan pengolahan data-data serta menentukan kriteria penilaian yang digunakan.
2. Sistem yang dibangun menggunakan metode *porced comparation (grading)* dan prosedur cara penilaian menggunakan *assessment centre* dan undang-undang kepegawaian pegawai negeri.
3. Penilaian prestasi digolongkan menurut pergolongan.
4. Penilaian prestasi ditentukan bobot dari suatu pekerjaan.
5. Perencanaan pegawai menggunakan model regresi linier berganda.
6. Dokumen penilaian prestasi karyawan berupa rata-rata tiap bulan sesuai dengan kriteria penilaian yang ditentukan.
7. Data absensi diinputkan sesuai dengan kartu cekclock karena system yang sekarang menggunakan system cekclock.
8. Di dalam system ini tidak menentukan penempatan atau bagian mana yang kelebihan atau kekurangan tenaga kerja.
9. Sistem ini dalam perencanaan SDM hanya menyimpulkan jumlah kelebihan atau kekurangan SDM.
10. Penginputan data dilakukan oleh bagian personalia administrasi yang ditunjuk.

INSTITUT BISNIS & INFORMATIKA stikom SURABAYA

1.4 Tujuan

Dengan sistem penilaian prestasi karyawan rumah sakit dengan metode *porced comparation (grading)*, diharapkan dapat membantu perusahaan dalam hal:

1. Membuat Sistem Informasi yang dapat menyimpan dan menghitung total Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang didapat dari nilai DP3 internal dan nilai kuisioner yang berguna untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
2. Membuat Sistem informasi yang dapat menilai prestasi karyawan rumah sakit berdasarkan golongan yang diambil dari data total nilai DP3.
3. Membuat Sistem informasi yang dapat menyimpan dan menghitung data nilai kredit poin yang berguna mengevaluasi pekerjaan atau kubikasi setiap karyawan di dalam rumah sakit dan nilai kredit poin tersebut untuk syarat kenaikkan jabatan.
4. Membuat Sistem Informasi yang dapat mengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi dan pemberhentian secara terkomputerisasi.
5. Membuat Sistem informasi yang dapat merencanakan kebutuhan karyawan yang efektif.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dalam penulisan Tugas Akhir ini dibagi dalam 5 (lima) bab. Dengan penjelasan sebagai berikut :

INSTITUT BISNIS & INFORMATIKA stikom SURABAYA

BAB I. PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan dan sistematika penulisan yang digunakan dalam penulisan tugas akhir.

BAB II. LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai teori-teori yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang telah ditetapkan dalam Tugas Akhir ini yang meliputi landasan teori tentang permasalahan dan landasan teori tentang ilmu yang terkait.

BAB III. PERANCANGAN SISTEM

Pada bab ini berisi permasalahan yang dihadapi oleh Direktur Rumah Sakit pada umumnya dan Kepala Pegawaian khususnya yang meliputi perhitungan penilaian kerja, perhitungan kredit poin, penentuan karyawan yang akan dipromosikan, ditraining, dimutasi dan pensiun dini, perhitungan penilaian prestasi kerja dengan menggunakan metode *Porced Comparation* (*Grading*). Pada bab ini juga dibahas mengenai *system flow* dari sistem yang lama.

BAB IV. IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

Bab ini membahas analisis dan perancangan sistem informasi yang berbasis komputer, meliputi *system flow* baru, desain basis data, desain proses data menggunakan *data flow diagram* (*DFD*), pembuatan *entity relationship diagram* (*ERD*), struktur file, desain *input output* serta menjelaskan bagaimana cara kerja sistem.

INSTITUT BISNIS & INFORMATIKA stikom SURABAYA

BAB V. PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan dan juga saran-saran mengenai sistem yang telah dibuat untuk

INSTITUT BISNIS
& INFORMATIKA
stikom
SURABAYA