

SISTEM INFORMASI MUTASI PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH TUGUREJO SEMARANG

Sri Budiarti¹

^{1,2}Sistem Informasi, Ilmu Komputer, Universitas Dian Nuswantoro
Jl. Nakula I No. 5-11, Semarang, 50131, (024)3517261
E-mail : artibudi2@gmail.com¹, artib93@yahoo.com²

Abstrak

Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo merupakan sebuah Rumah Sakit milik pemerintah Provinsi Jawa Tengah, yang hingga saat ini telah mempekerjakan pegawai ± 980 pegawai, dimana lebih dari 50% pegawai adalah pegawai kontrak BLUD. Pemilihan jabatan tertentu dan spesifikasi pegawai yang diposisikan membuat Direktur mengalami kesulitan dalam menempatkan pegawai yang sesuai dengan kemampuan serta kinerja pegawai tersebut. Hal ini mengakibatkan pegawai yang terpilih tidak memenuhi spesifikasi jabatan dan kinerjanya kurang baik, sedangkan pegawai yang tidak terpilih justru memenuhi spesifikasi jabatan dan memiliki kinerja yang baik sesuai yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan untuk merancang sebuah program aplikasi Sistem Informasi Mutasi Pegawai. Sistem ini memiliki tiga modul, modul pendataan diperuntukkan untuk data pegawai, modul penilaian diperuntukkan untuk proses penilaian dan mutasi pegawai, modul laporan diperuntukkan untuk laporan data pegawai & penilaian. Sistem yang dibangun dapat menghasilkan proses mutasi pegawai yang terotomatisasi dan penilaian kinerja pegawai. Sehingga sistem ini diharapkan dapat membantu para pengambil keputusan dalam menentukan mutasi pegawai

Kata Kunci: sistem, informasi, mutasi, penilaian, kinerja

Abstract

Regional General Hospital is a hospital Tugurejo promiscuous Central Java provincial government, which until now has been hiring ± 980 employees, of which more than 50% of employees are contract employees BLUD. Selection of certain positions and employee specification which are positioned to make the Director of difficulty in placing employees in accordance with the capability and performance of the employee. This resulted in employees who elected not meet the specifications and performance is less good positions, while employees who are not elected precisely meet the specifications of office and has a good kinrja as desired. This research aims to design an application program Mutation Information Systems Officer. The system has three modules, modules intended for employee data collection, assessment modules destined for the assessment process and personnel transfers, the reporting module is intended for employee data and assessment report. A system built to produce automated process of moving staff and employee performance evaluation. So the system is expected to help the decision makers in determining personnel transfers

Keywords: Mutation, performance assessment, systems, information

1. PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya teknologi dan ilmu pengetahuan maka semakin berkembang pula sumber daya manusia di Indonesia. Begitu pula dengan

kualitas tenaga kerja semakin dituntut dengan kemajuan zaman, sehingga sarana dan prasarana sangat mendukung untuk menangani berbagai permasalahan yang ada di perusahaan ataupun instansi-instansi lainnya

Banyaknya penempatan sumber daya manusia pada jabatan – jabatan yang tidak sesuai menjadikan bagian tersebut kurang potensial dalam melakukan kerjanya yang berdampak pula pada kinerja yang dihasilkan. Permasalahan dari sebuah bagian akan berpengaruh juga di bagian lain dan pada proses pengangkatan jabatan masih menganut sistem kekeluargaan dan tidak ada spesifikasi khusus bagi calon pegawai yang akan dimutasi ke bagian tertentu.

Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo merupakan sebuah Rumah Sakit milih pemerintah Provinsi Jawa Tengah, yang hingga saat ini telah mempekerjakan pegawai ± 980 pegawai, dimana lebih dari 50% pegawai adalah pegawai kontrak BLUD. Pemilihan jabatan tertentu dan spesifikasi pegawai yang diposisikan membuat Direktur mengalami kesulitan dalam menempatkan pegawai yang sesuai dengan kemampuan serta kinerja pegawai tersebut. Hal ini mengakibatkan pegawai yang terpilih tidak memenuhi spesifikasi jabatan dan kerjanya kurang baik, sedangkan pegawai yang tidak terpilih justru memenuhi spesifikasi jabatan dan memiliki kinerja yang baik sesuai yang diinginkan.

Proses mutasi pegawai yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo masih menggunakan cara lama, yaitu dengan memilih calon pegawai yang sesuai dengan jabatan melalui tingkat pendidikan dan masa kerja khususnya untuk pegawai kontrak Rumah Sakit. Misalnya jika ada pegawai kontrak yang akan dimutasi ke bagian kasir, maka Bagian Organisasi & Kepegawaian akan melihat tingkat pendidikan terakhir dan masa kerja pegawai tersebut, jika memenuhi kriteria atau spesifikasi bagian kasir maka pegawai tersebut akan dimutasi tanpa dilakukan tes seleksi dan penilaian kinerja. Jika cara

ini terus menerus dilakukan maka akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai, dan apabila kinerja pegawai menurun maka akan mengakibatkan menurunnya tingkat pelayanan terhadap pasien.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

Bagaimana analisa dan implementasi sistem informasi mutasi pegawai yang baik, sehingga dapat meningkatkan proses pengolahan data mutasi pegawai yang dapat menghasilkan informasi yang cepat dan tepat

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, agar pembahasan dalam penelitian tidak terlalu meluas maka penulis membuat batasan-batasan masalahnya yaitu sebagai berikut :

1. Pendataan meliputi data seksi, data pegawai, data golongan
2. Proses Penilaian Kinerja Pegawai berdasarkan buku penilaian kinerja
3. Sedangkan laporan yang dihasilkan yaitu laporan data pegawai, Laporan Penilaian Kinerja/Prestasi dan Laporan Mutasi

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperbaiki sistem informasi pengolahan data sebelumnya dengan sistem komputerisasi pengolahan data yang baru, yang dapat menghasilkan proses pengolahan data yang lebih baik dan memuaskan bagi semua pihak, baik Rumah Sakit maupun pegawai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penilaian Kinerja

Sistem penilaian kinerja adalah tindakan penilaian yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam ranai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik dimana perusahaan memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian. Pengukuran kinerja secara garis besar berdasarkan kriteriadan informasi yang dihasilkan, dapat dibagi menjadi dua yaitu : pengukuran kinerja keuangan dan pengukuran kinerja non keuangan. Kedua jenis pengukuran kinerja tersebut masing-masing mempunyai pendekatan yang berbeda dalam menjelaskan tentang kinerja suatu perusahaan atau organisasi.

Penilaian kinerja merupakan aktivitas yang paling penting bagi manajemen dalam mengelola organisasi perusahaan. Secara umum, kinerja didefinisikan sebagai sejauh mana suatu operasi memenuhi tujuan kinerja, dan langkah-langkah utama dalam rangka memenuhi kebutuhan pelanggan. Fakta menunjukkan bahwa tanpa dilakukan suatu pengukuran terhadap kinerja, maka sulit untuk memperbaikinya. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja organisasi memerlukan identifikasi terhadap variabel-variabel yang mempengaruhinya dan mengukurnya dengan akurat. Pengukuran kinerja sangat penting dilakukan bagi suatu organisasi, agar dapat tercapai kinerja bisnis yang optimal

2.2 Mutasi Pegawai

Seperti yang dijelaskan oleh Malayu S.P. Hasibuan istilah-istilah yang sama pengertiannya dengan mutasi adalah pemindahan, alih tugas, transfer dan *job rotation* pegawai. Mutasi adalah suatu perubahan

posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horisontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam satu organisasi. Mutasi dimaksudkan mendapatkan pada tempat yang setepatnya, dengan maksud agar pegawai/anggota yang bersangkutan memperoleh suasana baru dan kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan prestasi yang lebih tinggi lagi

Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertical (promosi) di dalam suatu organisasi, rotasi jabatan adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin.

2.3 Multi Factor Evaluation Process

Metode Multi Factor Evaluation Process(MFEP) merupakan metode kuantitatif yang menggunakan *weighting system*. Dalam pengambilan keputusan multi factor, pengambil keputusan secara subjektif dan intuitif menimbang berbagai berbagai faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap alternatif pilihan mereka. Dalam MFEP seluruh kriteria yang menjadi faktor penting dalam melakukan pertimbangan diberikan

bobot (*weighting*) yang sesuai. Langkah yang sama juga dilakukan terhadap alternatif yang akan dipilih, kemudian dilakukan evaluasi berkaitan dengan faktor pertimbangan tersebut. Metode MFEP menentukan bahwa alternatif dengan nilai tertinggi adalah solusi terbaik berdasarkan kriteria yang telah dipilih.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Data

Dalam menganalisis masalah yang penulis temukan serta kumpulan, maka penulis menggunakan analisis sebagai berikut :

1. Data Kuantitatif, yaitu analisis yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari kuesioner dan wawancara yang dilakukan dengan Kepala Bagian/Bidang dan pegawai mengenai penilaian kinerja dan mutasi pegawai. Data tersebut kemudian diolah dan dianalisis secara kuantitatif.
2. Data Kualitatif, yaitu penulis mengemukakan teori atau konsep tentang hal-hal yang menyangkut dengan masalah-masalah yang dibahas dalam penelitian itu dengan melihat literatur-literatur yang ada baik dari buku maupun dari internet.

3.2 Sumber Data

Adapun data yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Data Primer, yaitu informasi yang diperoleh secara langsung dari hasil pengamatan lapangan. Data penelitian ini diperoleh dengan metode wawancara dengan Kepala Bagian/Bidang dan beberapa pegawai yang

bersangkutan mengenai penilaian kinerja dan mutasi pegawai.

2. Data Sekunder, merupakan pelengkap data primer yang umumnya diperoleh dari sumber kepustakaan seperti literatur-literatur, bahan kuliah, catatan, laporan, situs web, internet, karya tulis, buku dan sumber-sumber lainnya yang erat hubungannya dengan penelitian ini.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang diperlukan untuk penelitian tugas akhir ini diperoleh dengan cara, yaitu :

1. Penelitian Lapangan
Penelitian Lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan meninjau langsung untuk memperoleh data melalui pengamatan langsung pada objek yang akan diteliti dan mengumpulkan data primer dengan melakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang bersangkutan.
2. Penelitian Kepustakaan
Penelitian kepustakaan merupakan suatu metode yang dilakukan untuk mendapatkan pengetahuan dan landasan teoritis dalam menganalisa data dan permasalahan melalui karya tulis dan sumber-sumber lainnya sebagai bahan pertimbangan dalam penulisan tugas akhir ini. Penelitian kepustakaan dilakukan dengan mencari referensi di internet, buku, serta penelitian terdahulu mengenai penilaian kinerja maupun mutasi pegawai.

3. Wawancara
Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan wawancara antara pengumpul data dengan responden. Metode wawancara ini dilakukan penulis dengan kepala Bagian/Bidang di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo.

3.5 Metode Pengembangan Sistem

Metodologi yang digunakan dalam pengembangan sistem adalah *System Development Life Cycle (SDLC)* atau Siklus hidup pengembangan sistem. Menurut Jogiyanto HM,1995, SDLC merupakan suatu bentuk untuk pengembangan tahap utama dan langkah – langkah di dalam tahapan tersebut dalam proses pengembangan. Tahap SDLC yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Tahap Analisis Sistem
Tahap – tahap dalam analisis dan implementasi Sistem Informasi Mutasi Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo, antara lain :
 - a Identifikasi Masalah
 - b Memahami Kinerja Sistem yang ada
 - c Menganalisis hasil penelitian
 - d Membuat laporan hasil analisis.
2. Tahap Desain Sistem
Berhubungan dengan penelitian ini penulis nantinya akan memberikan gambaran yang jelas tentang analisis dan implementasi Sistem Informasi Mutasi Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo menggunakan permodelan – permodelan seperti :
 - a. Membuat model Perancangan Sistem

- 1) Pembuatan *Flow Of Document*
- 2) Pembuatan *Context Diagram*
- 3) Pembuatan *Data Flow Diagram*
- b. Perancangan Database
 - 1) Pembuatan *Entity Relationship Diagram*
 - 2) Pembuatan Normalisasi
 - 3) Pembuatan Struktur Tabel
 - 4) Pembuatan Kamus Data
 - 5) Pembuatan Desain Database
 - 6) Desain Input dan Output
3. Tahap Implementasi
Tahap ini merupakan tahap pengalihan sistem manual ke sistem komputerisasi, kegiatan yang dilakukan adalah :
 - a. Menerapkan sistem baru untuk mengganti sistem yang lama
 - b. Melakukan evaluasi untuk krja sistem baru
 - c. Melakukan perbaikan untuk mengoptimalkan unjuk kerja sistem baru
 - d. Membuat dan melengkapi dokumentasi untuk keperluan perbaikan dan pengembangan, dalam tahap ini penulis hanya mengusulkan saja.

3.4 Pembahasan

Dalam proses mutasi pegawai pada RSUD Tugurejo diperlukan data yang menjadi dasar pengolahan data penilaian adalah jenis jabatan,

kualifikasi pekerjaan, dan unsur penilaian dalam proses mutasi pegawai.

Kriteria yang digunakan sebagai tolak ukur dalam menentukan karyawan yang berkompeten dengan jabatan tertentu pada RSUD Tugurejo adalah :

1. Penilaian Kinerja
 - a) Kemampuan Tupoksi
Kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan program kerja yang telah dibuat berdasarkan tujuan visi dan misi suatu organisasi
 - b) Inovasi
Melakukan perbaikan, menyajikan sesuatu yang baru/unik yang berbeda dengan yang sudah ada.
 - c) Kerjasama
Menunjukkan adanya kesetiaan untuk mendahulukan kepentingan tim daripada kepentingan pribadi, dapat bekerjasama dengan tim, dan mau membantu rekan kerja tetapi tetap menghasilkan kerja yang prima.
 - d) Kecepatan kerja
Kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
 - e) Keakuratan kerja
Menunjukkan adanya dorongan untuk mengurangi ketidakpastian dalam suatu lingkungan.

2. Disiplin
 - a) Tidak masuk kerja
 - b) Terlambat masuk kerja
 - c) Pulang awal
 - d) Keluar tanpa ijin

- e) Tidak hadir setelah hari raya

Dengan melihat tahapan-tahapan metode MFEP yang ada maka akan dikembangkan lagi sesuai dengan kebutuhan dalam pembuatan sistem. Seleksi penentuan mutasi akan diambil sampel yaitu 3 pegawai, dari 3 pegawai tersebut maka 2 pegawai yang akan tersingkir dan 1 nilai pegawai tertinggi pertama akan masuk seleksi. Langkah – langkahnya adalah sebagai berikut :

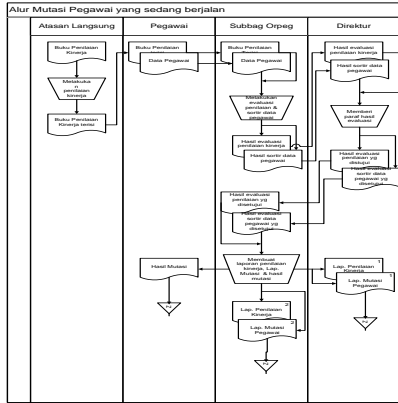
Menyusun faktor – faktor yang akan dijadikan pembanding untuk mendapatkan faktor mana yang paling penting, kedua terpenting dan seterusnya

Tabel 1: Penentuan Faktor Penilaian
[Sumber : Data yang diolah]

Faktor Penilaian	
1.	Kinerja
	- Pemahaman Tupoksi
	- Inovasi
	- Kecepatan kerja
	- Keakuratan Kerja
	- Kerjasama
2.	Disiplin
	-Tidak masuk kerja
	- Terlambat masuk kerja
	- Pulang awal
	- Keluar tanpa ijin
	- Tidak hadir setelah hari raya

Metode *Multi Factor Evaluation Process (MFEP)* menentukan bahwa alternatif dengan nilai tertinggi adalah solusi terbaik berdasarkan kriteria yang telah dipilih.

3.6 Desain Sistem



Tabel 2: Flow Of Document

Periode	NIP	Nama Pegawai	Golongan	Indek Prestasi
Feb 2012	20110001	Sugono	IA	20
Jan 2012	20110005	Eti S	IB	60
Jan 2012	20110006	Winarno	IB	64
Jan 2012	20110007	Supamin	IB	74
Jan 2012	20110008	Suroto	IA	83
Jan 2013	20110006	Winarno	IB	71

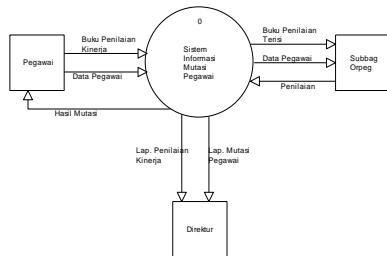
Gambar 3: Form Penilaian Kinerja

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pembahasan diatas dapat diambil kesimpulan terhadap implementasi Sistem Informasi Mutasi Pegawai sebagai berikut :

- Sistem Informasi Mutasi Pegawai yang telah dibuat dapat membantu, mempermudah dan mempercepat pegawai dalam proses mutasi pegawai.
- Sistem yang dibuat dapat menyediakan informasi data nilai hasil seleksi Mutasi Pegawai, data penilaian kinerja pegawai secara cepat.
- Sistem Informasi Mutasi Pegawai yang dibuat dapat meningkatkan penyeleksian secara tepat sasaran dan menghindari adanya pemilihan secara curang.

Project Name: Sistem Informasi Mutasi Pegawai
 Project Path: F:\mutasi
 Chart File: dtd000001.dtd
 Chart Name: Context Diagram
 Created On: Oct-23-2015
 Created By: atk
 Modified On: Oct-23-2015
 Modified By: atk



Gambar 4.3 : Context Diagram Sistem Informasi Mutasi Pegawai

Gambar 1: Context Diagram

3.7 Desain Output

NIP	Nama Pegawai	JK	Tanggal Lahir	Pendck
20110008	Suhut	L	15-Feb-1984	D1 IE
20110009	Suroto	L	03-Feb-2011	D1 IA

Gambar 2: Form Pendaftaran Pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Jogiyanto, Hm. (2008). Analisa dan Desain Sistem Informasi (Pendekatan Terstruktur). Yogyakarta: Andi Offset.
- madcoms. (2011). Aplikasi Web Database dengan Dreamweaver dan PHP-MySQL. Yogyakarta : Andi Offset

- [3] Mulyanto, Agus. 2009. Sistem Informasi Konsep & aplikasi. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- [4] Kani, Firmansyah, dan Sufandi, U. U (2010). Pemrograman Database menggunakan Delphi (Delphi Win32 dan MySql 5.0 dengan Optimalisasi Komponen ZeosDBO). Graha Ilmu : Jakarta
- [5] <http://www.dilihatya.com> date : 11 agustus 2015 time : 11.10 AM.