

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Profil Perusahaan

RSU Khalishah merupakan rumah sakit umum yang berada di Cirebon, Jawa Barat. RSU Khalishah terletak di Jalan Dr. Setiabudi No.8, Pegagan, Palimanan, Kabupaten Cirebon. RSU Khalishah mulai beroperasi sejak tanggal 20 Februari 2012 setelah diterbitkannya surat ijin dari Pemerintah Kabupaten Cirebon, RSU Khalishah merupakan rumah sakit swasta sosio-ekonomi yang mengkhususkan diri dalam bidang pelayanan spesialisik kebidanan, penyakit kandungan dan kesehatan anak, serta ditunjang dengan unit-unit pelayanan spesialisik lain. Pada awal berdiri rumah sakit ini merupakan rumah sakit khusus ibu dan anak, namun kini telah berkembang menjadi rumah sakit umum. Dalam menjalankan fungsinya RSU Khalishah memberikan secara optimal dan profesional bagi pasien ataupun keluarga pasien.

2.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan Misi dari Rumah Sakit Umum Khalishah adalah sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi RSU pilihan yang menyediakan pelayanan kesehatan terbaik, berkualitas, aman, dan nyaman.

b. Misi

1. Memberikan pelayanan yang bermutu dan terjangkau.
2. Menyediakan pelayanan kesehatan yang mengutamakan keselamatan pasien, mudah, cepat, dan tepat.
3. Meningkatkan kompetensi SDM yang berkelanjutan.

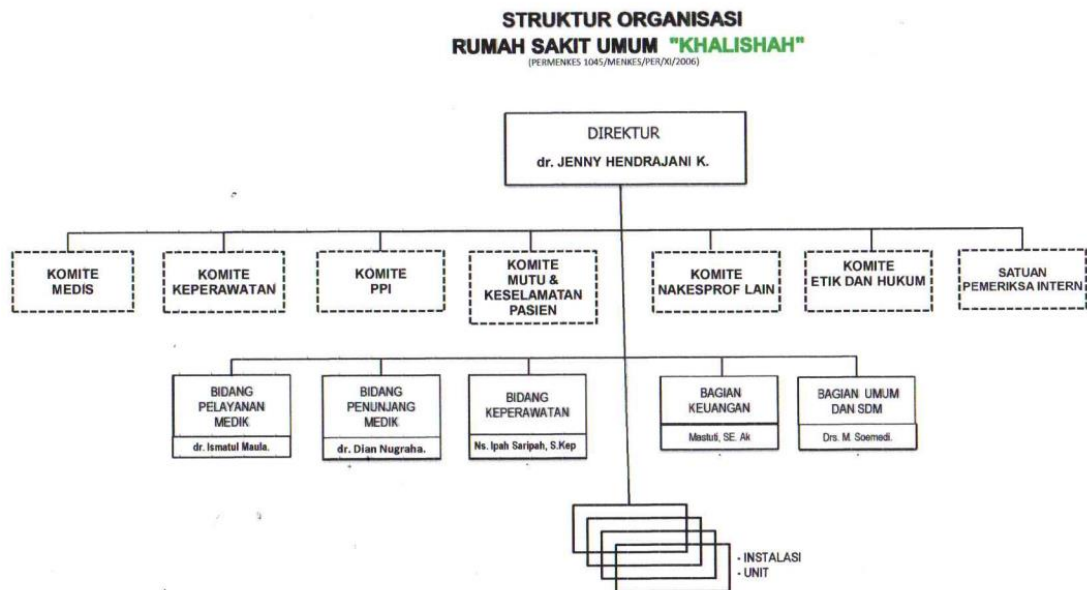
2.1.2 Logo Perusahaan

Logo perusahaan adalah identitas dari suatu perusahaan dalam bentuk visual yang diaplikasikan dalam berbagai fasilitas dan kegiatan perusahaan yang menjadi ciri dari perusahaan tersebut. Logo dari RSU Khalishah dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Logo RSU Khalishah

2.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 2.2 Struktur Organisasi RSU Khalishah

2.1.4 Deskripsi Kerja

1. Bagian Umum dan SDM

Bagian Umum dan SDM memiliki tugas untuk mengkoordinasikan perumusan perencanaan dan pemberdayaan pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan, serta mengkoordinasikan perumusan sistem pengadaan, penempatan dan pengembangan pegawai di perusahaan. Bagian

ini juga bertugas untuk mengkoordinasikan perumusan sistem dan kebijakan imbal jasa pegawai dengan mempertimbangkan *internal/external equity*. Bagian ini juga bertugas untuk mengevaluasi hasil penilaian kinerja seluruh pegawai (tetap dan kontrak) yang telah dilaksanakan bersama dengan para kepala bagian/atasan langsung, serta merumuskan sasaran mutu unit kerja/bagian berikut prosedurnya. Bagian ini juga menyiapkan program-program untuk penelusuran bakat, pembinaan kepribadian dan pelatihan ketrampilan bagi pegawai dengan tujuan untuk memanfaatkan sebaik mungkin potensi pegawai secara maksimal demi kepentingan perusahaan maupun pegawai itu sendiri.

2. Komite Medis

Komite Medis bertugas untuk menyediakan wadah informasi agar para pegawai medis dapat berpartisipasi langsung dalam memberi masukan untuk masalah profesi medis maupun teknis medis dan menghadiri sebuah rapat yang dilakukan bersama direktur rumah sakit dan komite lain yang ada di rumah sakit. Komite ini juga bertugas untuk mengatur pendidikan kedokteran berkelanjutan maupun pendidikan spesialisasi yang disesuaikan dengan perencanaan perusahaan.

3. Komite Keperawatan

Komite Keperawatan bertugas membantu kepala/direktur Rumah Sakit dalam melakukan kredensial, pembinaan disiplin dan etika profesi keperawatan dan kebidanan serta pengembangan profesional berkelanjutan termasuk memberi masukan guna pengembangan standar pelayanan dan standar asuhan keperawatan dan kebidanan. Dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya, diperlukan dukungan, kebijakan internal staf keperawatan, serta dukungan sumber daya dari rumah sakit.

4. Komite PPI

Komite PPI bertugas untuk memberikan kebijakan mengenai pencegahan dan pengendalian infeksi nosokomial, dan mengevaluasi kebijakan tersebut

secara berkala. Komite ini juga bertugas untuk melakukan evaluasi kebijakan penggunaan antibiotik yang rasional dan desinfektan di rumah sakit dan memberikan usulan kepada direktur untuk mengembangkan dan meningkatkan cara pencegahan dan pengendalian infeksi.

5. Komite Mutu & Keselamatan Pasien

Komite Mutu & Keselamatan Pasien bertugas memberi masukan pada Direktur penyusunan kebijakan keselamatan pasien rumah sakit sesuai dengan standar akreditasi serta menyusun program peningkatan mutu dan keselamatan pasien. Komite ini juga bertugas untuk mengumpulkan data indikator, serta menganalisa dan mengevaluasi untuk menjadikan sebuah informasi.

6. Komite Etik dan Hukum

Komite Etik dan Hukum bertugas menyusun panduan/pedoman etik dan perilaku maupun etika pelayanan. Komite ini juga bertugas untuk membina dan mengawasi pelaksanaan penerapan etik pelayanan dan penyelenggaraan dalam rumah sakit. Komite ini juga memberikan pertimbangan kepada Direktur mengenai kebijakan, peraturan, pedoman, dan standar yang memiliki dampak etik dan hukum.

7. Satuan Pemeriks Intern

Satuan Pemeriksa Intern bertugas membantu dalam melaksanakan pengawasan internal. Komite ini juga bertugas melakukan analisis, pengawasan, pemeriksaan, pengujian dan penilaian terhadap pelaksanaan tugas dan tanggungjawab unit kerja, serta merencanakan dan menentukan prosedur dan ruang lingkup pelaksanaan pengawasan.

8. Bidang Pelayanan Medik

Bidang Pelayanan Medik bertugas mengkoordinasi kegiatan pelayanan medik, perencanaan kebutuhan pelayanan medik, pemantauan dan pengawasan penggunaan fasilitas kegiatan pelayanan medik, dan

pengembangan mutu pelayanan medik, serta pelaksanaan tugas lain yang diperintahkan oleh Direktur.

9. Bidang Penunjang Medik

Bidang Penunjang Medik bertugas menyusun rencana program monitoring dan evaluasi di unit gizi, laboratorium, rontgen, farmasi dan rekam medik, serta mengkoordinasikan pelaksanaan penerapan mekanisme pengaturan, pengelolaan dan pengendalian kegiatan medik.

10. Bidang Keperawatan

Bidang Keperawatan bertugas mengkoordinasi pelaksanaan dan kegiatan teknis bagian keperawatan, serta membantu Bidang Pelayanan Medik dalam perencanaan dan kegiatan teknis bagian keperawatan, dan juga membuat perencanaan target pelayanan kesehatan pada instalasi yang dibawahinya.

11. Bagian Keuangan

Bagian Keuangan bertugas untuk mengkoordinasikan pelaksanaan perencanaan penganggaran, pengarsipan dokumen keuangan, serta menyusun laporan keuangan, laporan realisasi anggaran, daftar aset tetap dan laporan *fix cost* dan *variable cost*.

12. Instalasi & Unit

Instalasi & Unit bertugas untuk melakukan pemantauan, pengawasan dan penilaian kegiatan pelayanan farmasi, serta melaporkan seluruh kegiatan pelayanan farmasi kepada Direktur secara berkala. Bagian ini juga bertugas untuk menyusun kebutuhan tenaga pelayanan farmasi di rumah sakit.

2.2 Landasan Teori

Landasan teori merupakan kumpulan teori yang akan digunakan sebagai pedoman atau dasar dalam pembangunan Sistem Informasi Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai pada RSUD Khalishah.

2.2.1 Sistem

Secara umum sistem adalah kumpulan dari suatu dan elemen yang saling berhubungan dan terintegrasi, sehingga bekerja sama untuk mewujudkan suatu tujuan tertentu. Sistem adalah kumpulan atau grup dari sub sistem/bagian/komponen atau apapun, baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama untuk mencapai satu tujuan tertentu [1]. Suatu sistem dapat terbentuk apabila terdapat beberapa prosedur yang mengikuti didalamnya. Sistem adalah kumpulan/grup dari subsistem/bagian/komponen apapun, baik fisik ataupun nonfisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu [2]. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa suatu sistem atau sub sistem dapat terdiri dari beberapa proses yang merubah input menjadi output dan dari proses tersebut disebut parameter sitem yang merupakan unsur-unsur pembentukan sistem.

Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem adalah suatu kumpulan dari komponen yang berasal dari subsistem yang saling bekerja sama dan memiliki prosedur-prosedur yang saling berhubungan satu sama lain untuk menghasilkan output untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.2.2 Informasi

Informasi adalah data yang telah diolah menjadi suatu bentuk yang berguna bagi penerimanya dan memiliki nilai bagi pengambilan keputusan saat ini atau di masa yang akan datang [3]. Dapat disimpulkan bahwa informasi merupakan data yang diolah menjadi sesuatu yang berguna bagi pengguna, yang bermanfaat dalam mengambil keputusan saat ini dan mendukung sumber informasi. Data belum mempunyai nilai tetapi informasi sudah mempunyai nilai. Nilai dari informasi ditentukan oleh lima karakteristik yaitu ketelitian, ketepatan waktu, kelengkapan, ringkas, dan kesesuaian [4]. Informasi yang di peroleh dari berbagai sumber akan mempengaruhi tingkat pengetahuan seseorang. Seseorang dapat banyak memperoleh informasi maka orang tersebut cenderung mempunyai pengetahuan yang luas.

Berdasarkan pendapat dari para ahli yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa informasi merupakan data yang sudah diolah sehingga mempunyai arti untuk dapat digunakan dalam membuat keputusan.

2.2.3 Sistem Informasi

Sistem informasi merupakan kumpulan dari komponen-komponen yang mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan menyediakan output dari setiap informasi yang dibutuhkan dalam proses bisnis serta aplikasi yang digunakan melalui perangkat lunak, database dan bahkan proses manual yang terkait [5]. Dapat diartikan sistem informasi merupakan jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan atau bekerja sama untuk melakukan suatu kegiatan untuk menyelesaikan suatu masalah yang memiliki manfaat atau nilai guna bagi orang yang membutuhkannya. Sistem informasi adalah suatu sistem didalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengelolaan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial, dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang dibutuhkan [6].

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem informasi adalah suatu kombinasi modul yang terorganisir yang berasal dari komponen-komponen yang terkait dengan perangkat keras, perangkat lunak, pengguna dan jaringan berdasarkan seperangkat komputer dan menghasilkan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan ataupun mencapai tujuan tertentu.

2.2.4 Sistem Informasi Manajemen

Sistem informasi manajemen organisasi adalah sebuah sistem manusia atau mesin yang terpadu (integrated) untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi, manajemen, dan pengambilan keputusan dalam sebuah [7]. Pelaksanaan sistem informasi manajemen menggunakan beberapa komponen yaitu perangkat keras dan perangkat lunak komputer, berkas file atau sekumpulan data yang tersimpan baik, prosedur atau pedoman di dalam pengoperasian sistem informasi, dan manusia atau pengguna yang terlibat di dalam pengoperasian sistem informasi. Sistem informasi manajemen merupakan sebuah sistem yang terintegrasi antara manusia dan mesin yang mampu memberikan informasi sedemikian rupa

untuk menunjang jalannya operasi, jalannya manajemen dan fungsi pengambilan keputusan di dalam sebuah organisasi [8]. Dapat didefinisikan sistem informasi manajemen merupakan sekumpulan subsistem yang saling berhubungan satu sama lain yang membentuk satu kesatuan, saling berinteraksi dan bekerja sama untuk melakukan suatu fungsi pengolahan data dari masukan yang telah diterima dan menghasilkan keluaran berupa informasi yang berguna dalam membantu pengambilan keputusan.

2.2.5 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat [9]. Penilaian kinerja dibutuhkan guna mengetahui seberapa besar tugas yang diberikan dan dapat dicapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Perusahaan dapat memberikan bonus dan peringatan kepada pegawai dengan tujuan kinerja pegawai tersebut lebih termotivasi menjadi lebih baik lagi dalam bekerja dan mencapai target perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Penilaian kinerja dapat diartikan mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relatif terhadap standar kinerjanya dan penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyelia juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik [10]. Dari pendapat para ahli diatas disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan SDM perusahaan. Penilaian dilakukan untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah pegawai itu memiliki kinerja yang baik sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat untuk dimasa yang akan datang.

2.2.6 Website

Website adalah rangkaian atau sejumlah halaman *web* di internet yang memiliki topik saling berkaitan untuk mempresentasikan suatu informasi [11]. *Web* disusun dari halaman-halaman yang menggunakan teknologi web dan saling berkaitan satu sama lain. Website awalnya merupakan suatu layanan sajian informasi yang menggunakan konsep hiperlink yang memudahkan surfer (sebutan bagi pemakai komputer yang melakukan penyelusuran informasi di Internet) untuk mendapatkan informasi dengan cukup mengklik suatu link berupa teks atau gambar maka informasi dari teks atau gambar akan ditampilkan secara lebih terperinci (detail) [12].

2.2.7 Personal Home Page (PHP)

PHP (PHP: hypertext preprocessor) adalah suatu bahasa pemrograman yang digunakan untuk menterjemahkan basis kode program menjadi kode mesin yang dapat dimengerti oleh komputer yang bersifat server-side yang ditambahkan ke HTML [13]. PHP juga merupakan script yang digunakan sebagai pembuat halaman website yang bersifat dinamis, dinamis berarti halaman tampilan yang akan ditampilkan dibuat saat halaman itu diminta oleh pengguna. Bahasa program PHP sering digunakan karena PHP merupakan bahasa yang bersifat *open source* yang mempunyai kesederhanaan dan memiliki fitur built-in yang digunakan untuk menangani kebutuhan standar dalam pembuatan aplikasi berbasis web.

2.2.8 Weighted Product

Metode Weight Product (WP) merupakan salah satu metode penyelesaian yang menggunakan perkalian untuk menghubungkan rating atribut (kriteria), dimana rating harus dipangkatkan dengan bobot atribut yang bersangkutan [14].

Menentukan nilai perbaikan bobot dapat digunakan menggunakan rumus berikut:

$$W_j = \frac{W_o}{\sum W_o}$$

Menghitung nilai vektor S menggunakan rumus berikut:

$$S_i = \prod_{j=1}^n (x_{ij})^{W_j}$$

Menghitung nilai prefensi relatif dari setiap alternatif dengan menggunakan rumus berikut:

$$V_i = \frac{\prod_{j=1}^n (X_{ij})^{W_j}}{\prod_{j=1}^n (X_j)^{W_j}}$$

Dimana:

V : Prefensi alternatif dianalogikan sebagai vektor V

W : Bobot kriteria

J : Kriteria

I : Alternatif

N : Banyaknya kriteria

S : Prefensi alternatif dianalogikan sebagai vektor S

2.2.10 Data Flow Diagram (DFD)

Data Flow Diagram (DFD) merupakan representasi dari grafik yang menggambarkan aliran informasi dan transformasi informasi yang diaplikasikan sebagai data yang mengalir dari masukan (*input*) dan keluaran (*output*) [15]. DFD menyediakan mekanisme untuk pemodelan fungsional ataupun pemodelan aliran informasi. Oleh karena itu, DFD lebih cocok digunakan untuk memodelkan fungsi-fungsi dari perangkat lunak yang akan diimplementasikan dengan menggunakan program-program terstruktur dan membagi-bagi bagiannya dengan fungsi-fungsi maupun prosedur-prosedur. *Data Flow Diagram* (DFD) merupakan gambaran sistem secara lokal [16]. Dari definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Data Flow Diagram adalah alat yang digunakan untuk menggambarkan suatu sistem, selain itu DFD merupakan dokumentasi dari sistem yang baik karena menggambarkan arus data secara jelas dan terstruktur.

2.2.11 Entity Relationship Diagram (ERD)

Entity Relationship Diagram merupakan gambar atau diagram yang menunjukkan informasi dibuat, disimpan, dan digunakan dalam sistem bisnis [17]. Entitas biasanya menggambarkan jenis informasi yang sama. ERD berbeda dengan DFD yang merupakan suatu jaringan fungsi yang akan dilaksanakan oleh sistem, ERD merupakan model jaringan data yang menekankan struktur-struktur hubungan

antar data. ERD merupakan pemodelan awal basis data yang paling banyak digunakan.

2.3 State of The Art

Tabel 2.1 State of Art Pertama

State of Art Pertama	
Judul Penelitian	Sistem Pendukung Keputusan Penentu Penerima Reward Guru Dengan Metode Weighted Product.
Penulis	Lukman Adyana, Harco Leslie Hendric Spits Warnars
Dipublikasikan	Jurnal JSIKA
Hasil penelitian	Dari penelitian yang dilakukan menghasilkan sebuah Sistem Informasi Penilaian Kinerja Guru pada SMKN 1 Kragilan yang dapat membantu keputusan pemberian reward.
Persamaan	Membuat sistem informasi penilaian kinerja dengan menggunakan metode Weighted Product untuk membuat sistem penilaian menjadi lebih objektif dan tepat.
Perbedaan	Penelitian ini menggunakan satu metode untuk menyelesaikan satu masalah, serta maksud, tujuan, dan subjek dari penelitian ini berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2.2 State of Art Kedua

State of Art Kedua	
Judul Artikel	Penerapan Metode Weighted Product Pada Sistem Penunjang Keputusan Kinerja Asisten Laboratorium Berbasis Web
Penulis	Rangga Ariyan Permana, Muhammad Nurhuda, Shandy Putro Yadi and Dina Agusten
Dipublikasikan	Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Komunikasi STI&k (SeNTIK)
Hasil penelitian	Dari penelitian yang dilakukan menghasilkan sebuah Sistem Informasi Penilaian Kinerja Asisten Laboratorium berbasis Web di Universitas Gunadarma yang dapat menunjang kelancaran kegiatan di Laboratorium.
Persamaan	Membuat sistem informasi penilaian kinerja dengan menggunakan metode Weighted Product untuk membuat sistem penilaian menjadi lebih objektif dan tepat.
Perbedaan	Tujuan dan subjek dari penelitian ini berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2.3 State of Art Ketiga

State of Art Ketiga	
Judul Artikel	Penerapan Metode Weighted Product Berbasis Web Untuk Menentukan Karyawan Terbaik
Penulis	Selly Septiani

Dipublikasikan	Jurnal E-Bisnis, Sistem Informasi, Teknologi Informasi ESIT
Hasil penelitian	Dari penelitian yang dilakukan menghasilkan sebuah Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan berbasis Web di PT. Merpati Mahardika.
Persamaan	Membuat sistem informasi penilaian kinerja dengan menggunakan metode Weighted Product untuk membuat sistem penilaian menjadi lebih objektif dan tepat.
Perbedaan	Subjek dari penelitian ini berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2.4 State of Art Keempat

State of Art Keempat	
Judul Artikel	Implementasi Metode Weighted Product (WP) pada Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Karyawan Terbaik di Pandanaran Hotel Semarang.
Penulis	Irfan Ardhiyanto, Veronica Lusiana, Novita Mariana
Dipublikasikan	Procceding SINTAK 2019
Hasil penelitian	Dari penelitian yang dilakukan menghasilkan sebuah Sistem yang dapat membantu pihak hotel dalam menentukan karyawan terbaik.
Persamaan	Membuat sistem informasi penilaian kinerja dengan menggunakan metode Weighted Product untuk membuat sistem penilaian menjadi lebih objektif dan tepat.

Perbedaan	Subjek dari penelitian ini berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan dan menggunakan model berbasis objek.
-----------	--

Tabel 2.5 State of Art Kelimat

State of Art Kelima	
Judul Artikel	Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Penerima Bantuan Bedah Rumah Menggunakan Metode Weighted Product Pada Kecamatan Borbor.
Penulis	Wasindo Hutahean, Penda Sudarto Hasugian
Dipublikasikan	Jurnal Nasional Komputasi dan Teknologi Informasi
Hasil penelitian	Dari penelitian yang dilakukan Metode weighted product dapat membantu menyelesaikan masalah untuk penentuan penerima bantuan bedah rumah.
Persamaan	Membuat sistem informasi dengan memanfaatkan metode Weighted Product.
Perbedaan	Maksud dan tujuan dari penelitian ini berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan.