

Rancang Bangun Aplikasi Penentuan Pelatihan Pegawai Pada Rumah Sakit PHC Surabaya

Caraka Prasetya Utama¹ Sulistiowati² Julianto Lemantara³

Program Studi/Jurusan Sistem Informasi

Institut Bisnis Dan Informatika Stikom Surabaya

Jl. Raya Kedung Baruk 98 Surabaya, 60298

Email : 1) 11410100212@stikom.edu, 2) Sulist@stikom.edu, 3) Julianto@stikom.edu

Abstract: *Primasatya Husada Citra (PHC) Surabaya Hospital is a hospital owned by PT. Pelabuhan Indonesia III. Existing problem in PHC Surabaya happen when training history data storage process not recorded well, that cause data redundancies until 5%. So Diklat didn't know the employees that already have enough training, less training, or even never trained at all. Than not often if Diklat do uneven training until 2%-3% of their employees. Other impacts is when Diklat doing determination of employees training bond, Diklat can not filtering the prospective employee who already meet the administration's criteria in order to attend a employees training. The offered solution from all the problem is make a determination of employees training application with graphic rating scales method, which can sorting criterias data that needed by PHC Hospital. So the application can obtain list of candidate from the recommended employees that suitable by training need of PHC Hospital. The result from the research showed the application that already made for PHC Surabaya Hospital can help the selection process of training employees and produce training report for each employee along with report of whole training.*

Keywords: *application, training determination, graphic rating scales.*

Kualitas pegawai pada sebagian besar perusahaan merupakan suatu permasalahan yang sangat penting. Dengan adanya pegawai-pegawai yang berkualitas membuat suatu perusahaan dapat berdiri dengan kokoh, bertumbuh dan berkembang dengan pesat serta menjadi besar. Salah satu peningkatan kualitas pegawai yaitu dengan pelatihan. Menurut Ruky (2001) pelatihan merupakan suatu bentuk investasi jangka pendek perusahaan. Dengan diterapkannya sistem penanganan pelatihan pegawai yang baik akan dapat menunjang kegiatan diklat sumber daya manusia pada Rumah Sakit PHC Surabaya. Tanpa adanya penanganan pelatihan yang baik terhadap pegawai akan terjadi sebuah penurunan produktivitas para pegawai di masa depan karena pelatihan dimaksudkan untuk menguasai berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja pada masing-masing bidang pegawai.

Pada Rumah Sakit PHC proses pelatihan dimulai dengan menentukan pelatihan ikatan dinas atau non-ikatan dinas. Untuk proses pelatihan non-ikatan dinas dimulai dengan bagian diklat melihat daftar pegawai yang ada pada *excel*, kemudian memilih pegawai berdasarkan total jam pelatihan per-pegawai yang paling sedikit dan pelatihan apa saja yang telah diikuti oleh pegawai tersebut lalu

mengajukan daftar pegawai yang akan mengikuti pelatihan kepada manajer SDM dan direksi untuk meminta persetujuan atas pelatihan yang akan diikuti. Untuk proses pelatihan ikatan dinas pertama-tama pihak diklat melihat daftar pegawai yang memenuhi masa kerjanya di Rumah Sakit PHC Surabaya, tingkatan level pelatihan yang telah diikuti sebelumnya dan pelatihan yang telah diikuti. Setelah proses seleksi awal dilakukan, kepala diklat dan manajer SDM akan melakukan penilaian review kriteria pegawai yang ada pada Rumah Sakit PHC Surabaya. *Review* merupakan proses penilaian terhadap faktor-faktor penilaian yang telah ditentukan oleh pihak Rumah Sakit PHC Surabaya. Kemudian dari hasil *review* diambil pegawai dengan hasil nilai tertinggi. Setelah hasil penilaian keluar pihak diklat akan meminta persetujuan kepada direksi atas pegawai yang terpilih untuk mengikuti pelatihan ikatan dinas.

Masalah yang ada saat ini adalah proses pencarian data pegawai yang harus di tugaskan untuk mengikuti pelatihan masih menggunakan *excel*, mengingat pegawai Rumah Sakit PHC mencapai 800 pegawai. Proses penyimpanan data *history* pelatihan setiap pegawai tidak terekam dengan baik, yang menyebabkan redundansi data sebanyak 5%, sehingga pihak diklat tidak bisa mengetahui pegawai yang sudah

memiliki cukup pelatihan, kurang pelatihan, dan belum mengikuti pelatihan sama sekali. Maka tidak jarang pihak diklat melakukan pelatihan yang tidak merata sebanyak 2%-3% terhadap pegawainya.

Dampak yang lain adalah saat melakukan penentuan pegawai pelatihan ikatan dinas, pihak diklat tidak bisa memilah calon pegawai pelatihan yang telah memenuhi kriteria administrasi untuk dapat mengikuti sebuah pelatihan. Akibatnya, pelatihan ikatan dinas sebesar 2% tidak tepat sasaran karena pegawai yang sudah terdaftar untuk mengikuti pelatihan tidak jadi diikutkan pelatihan diakibatkan kriteria administrasi tidak terpenuhi.

Masalah lain pada Rumah Sakit PHC Surabaya adalah pihak diklat mengalami kendala dalam pembuatan laporan yang membutuhkan waktu yang lama, dikarenakan data laporan masih terpisah-pisah. Laporan digunakan pihak manajerial untuk melakukan peninjauan dalam merencanakan untuk pelatihan selanjutnya.

Masalah ketiga adalah lamanya pencarian data dikarenakan masih bersifat manual dengan kriteria masa kerja dan nilai PA kurang lebih sekitar 2-3 hari kerja. Jika nantinya kriteria-kriteria itu ditambahkan maka waktu yang dibutuhkan juga akan bertambah lama. Jika masalah ini dibiarkan terus menerus dapat mengakibatkan terganggunya pekerjaan yang lain.

Solusi untuk mengatasi masalah-masalah dalam proses pelatihan diklat pegawai Rumah Sakit PHC Surabaya adalah membuat sebuah aplikasi pemilihan pegawai yang berhak untuk mengikuti pelatihan berdasarkan kriteria-kriteria pelatihan yang telah ditentukan oleh Rumah Sakit PHC yang beracu pada analisa kebutuhan pelatihan yang dapat merekam *history* pelatihan pegawai dan dapat melakukan perangkan nilai-nilai kriteria pada calon pegawai pelatihan diklat menggunakan metode *graphic rating scales* agar dapat membantu pihak diklat dalam menentukan pegawai yang diberangkatkan untuk mengikuti pelatihan terlebih dahulu. Aplikasi ini dibuat dengan berbasis web, dengan tujuan agar mempermudah dalam hal penggunaan yang tidak memerlukan instalasi terlebih dahulu dan mengikuti kebutuhan spesifikasi komputer pada Rumah Sakit PHC Surabaya. Aplikasi ini dapat membantu dalam memberikan rekomendasi kandidat pegawai untuk mengikuti pelatihan

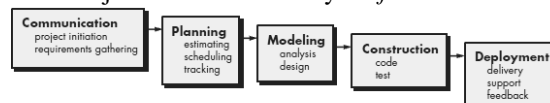
yang diadakan dengan syarat dan kriteria yang telah ditentukan, dapat membantu dalam memenuhi standar dinas kesehatan dalam hal pemenuhan jam pelatihan pegawai setiap tahunnya, memberikan kemudahan dalam pembuatan laporan pelatihan, dan dapat memperlihatkan *history* pelatihan pada setiap pegawai agar setiap pegawai mendapatkan pelatihan yang mencukupi.

METODE PENELITIAN

Penelitian tugas akhir ini menggunakan metode *waterfall* untuk pembuatan aplikasi Penentuan Pelatihan Pegawai Pada Rumah Sakit PHC Surabaya.

Waterfall Model

Model *waterfall* merupakan salah satu model yang terdapat pada metode *software development life cycle* (SDLC). Menurut Pressman (2010) menunjukkan sistematis, pendekatan sekuensial untuk penyebaran perangkat lunak yang dimulai dengan spesifikasi permintaan pelanggan dan berlangsung melalui perencanaan, pemodelan, *construction* dan *deployment* yang berakhir pada dukungan yang berkelanjutan dari terselesainya *software*.



Gambar 1. *Waterfall Model*

Graphic Rating Scale

Menurut Wirawan (2009) metode ini adalah bentuk evaluasi kinerja yang paling banyak digunakan karena ke mudahannya dalam penerapan ke perusahaan, metode ini dapat dimodifikasi jika ada perubahan dalam kriteria-kriteria yang digunakan untuk bahan penilaian.

Keuntungan utama model evaluasi kinerja *graphic rating scale* adalah semua indikator kinerja, definisi, dan nilainya terstruktur dan terstandarisasi. Model ini juga dirasa tidak asing untuk digunakan oleh penilai serta mudah dilaksanakan. Oleh karena itu, metode ini dipakai secara meluas di berbagai organisasi.

Proses Penilaian Menggunakan Graphic Rating Scale pada Rumah Sakit PHC Surabaya

Bagian diklat akan mengadakan penilaian terhadap calon pegawai pelatihan yang telah lolos tahap seleksi admin untuk memberikan rekomendasi pegawai yang lebih layak mengikuti pelatihan ikatan dinas. Besarnya setiap indikator penilaian ini memiliki pembobotan masing masing dalam bentuk persentase. Indikator ini dapat berubah sesuai kebutuhan Rumah Sakit. Tetapi ketika penelitian ini dilakukan, RS PHC Surabaya menggunakan indikator yang ada seperti pada tabel berikut ini beserta bobot persentasenya.

No	Variabel Penilaian	Bobot (%)
1	Masa kerja di PHC	20
2	Hasil penilaian pegawai	20
3	Punishment	20
4	Loyalitas	20
5	Leadership	20
Jumlah		100

Tabel 1. Variabel penilaian

Suatu penilaian calon pegawai pelatihan ikatan dinas akan membutuhkan jawaban dengan hasil pengamatan dari pihak yang sedang dinilai. Jawaban dalam proses penilaian akan dikategorikan kedalam kriteria penilaian yang disusun dengan rentang skala nilai dari jawaban tersebut Setiap jawaban dalam proses penilaian ini dijabarkan dalam bentuk suatu kriteria penilaian dengan asumsi nilai tertinggi adalah jawaban yang sesuai harapan dan paling rendah jawaban yang tidak diinginkan. Penilaian masing-masing kriteria (berdasarkan skala) akan diakumulasikan untuk mendapatkan nilai akhir dari suatu penilaian. Bentuk skala seperti ini biasa disebut dengan skala likert. (Dharmahayu, 2011) Contoh kriteria penilaian dari indikator hasil penilaian pegawai

Indikator	Nilai	Kriteria Penilaian
Hasil Penilaian Pegawai	4	Sangat Baik
	3	Baik
	2	Cukup
	1	Buruk

Tabel 2. Kriteria penilaian

Metode perhitungan yang digunakan dalam mengelola hasil penilaian yang didapat dari proses penilaian adalah dengan

mengakumulasikan nilai setiap indikator dalam satu variabel dengan formula perhitungan seperti berikut ini:

$$NTIn = NIn \times Bobot\ Variabel$$

Keterangan:

NTIn = Nilai total indikator ke-n

NIn = Nilai indikator ke-n

n = Jumlah indikator dalam satu variabel

Berdasarkan formula tersebut diperoleh nilai total dari tiap indikator. Kemudian tiap nilai total indikator tersebut akan dikumulatikan untuk mendapatkan nilai akhir penilaian. Adapun formulanya adalah sebagai berikut.

$$NAP = NTI1 + NTI2 + NTI3 + NTIn$$

Keterangan:

NAP = Nilai akhir Penilaian

NTIn = Nilai total indikator ke-n

Setelah proses penilaian dilakukan maka akan mendapatkan nilai akhir. Nilai akhir tersebut akan di kategorikan menjadi beberapa rentang nilai, rentang nilai yang digunakan pada Rumah Sakit PHC Surabaya seperti berikut ini.

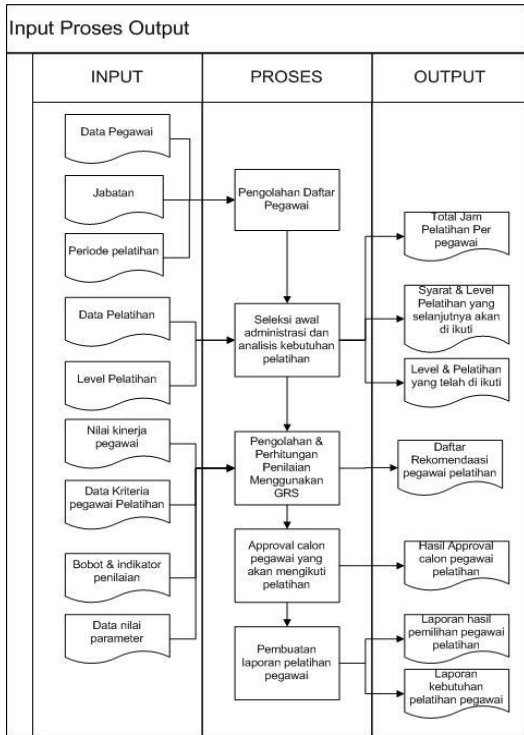
No.	Rentang Nilai	Keterangan
1	3,26-4,00	Baik
2	2,51-3,25	Baik
3	1,76-2,50	Sedang
4	1,00-1,75	Kurang
5	0-0,99	Kurang Sekali

Tabel 3. Nilai Akhir dan keterangan

PERANCANGAN SISTEM

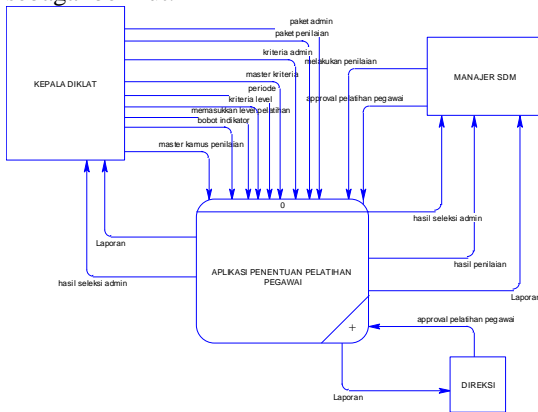
Input yang dibutuhkan untuk penentuan pelatihan pegawai, antara lain: data periode, data pelatihan, data level pelatihan, data kriteria administrasi, data bobot dan indikator penilaian, data nilai parameter. Untuk blok output, total jam pelatihan per pegawai, histori pelatihan pegawai, daftar rekomendasi kandidat pegawai pelatihan, laporan hasil pemilihan pegawai pelatihan dan laporan kebutuhan pelatihan pegawai.

Gambar di bawah menggambarkan tentang apa saja input yang dibutuhkan, proses yang dilakukan, dan output yang dihasilkan oleh aplikasi penentuan pelatihan pegawai pada rumah sakit PHC Surabaya.



Gambar 2. Blok Diagram

Aliran data yang akan digunakan pada aplikasi penentuan pelatihan pegawai pelatihan pada RS PHC Surabaya dalam *Context Diagram* sebagai berikut:



Gambar 3. Context Diagram

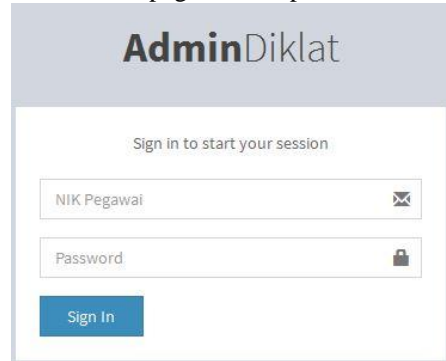
HASIL DAN PEMBAHASAN IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

Tahap ini merupakan pembuatan perangkat lunak yang disesuaikan dengan rancangan atau desain sistem yang telah dibangun sebelumnya. Aplikasi yang dibuat sedemikian rupa merupakan berdasarkan

kebutuhan yang dibutuhkan pada Rumah Sakit PHC Surabaya

Form Login

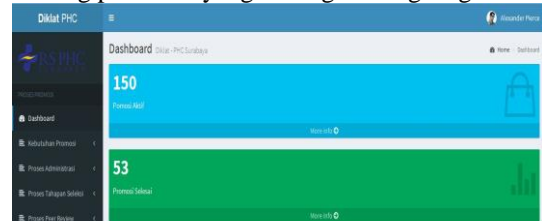
Untuk dapat masuk ke dalam sistem dibutuhkan NIK pegawai dan password user.



Gambar 4. Form Login

Form Menu Utama (Dashboard)

Setelah login user akan diarahkan menuju halaman tampilan utama yang terdapat pilihan menu pada *side bar* dan informasi tentang pelatihan yang sedang berlangsung .



Gambar 5. Menu Utama

Form Periode

Form periode digunakan untuk memasukkan data periode pelatihan yang akan diadakan. Tampilan form periode dapat dilihat pada Gambar 6. Untuk dapat memasukkan data periode, pengguna harus memasukkan tanggal periode dan nama dari periode tersebut kemudian tekan tombol simpan. Untuk menghapus data periode, pengguna dapat menekan tombol **Hapus** dan akan muncul konfirmasi penghapusan lalu tekan hapus

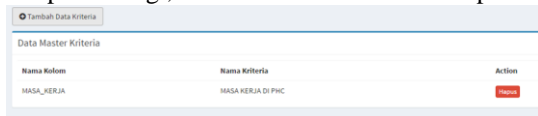


Gambar 6. Form input periode

Form Master Kriteria

Form master kriteria digunakan untuk memasukkan data master kriteria. Tampilan form

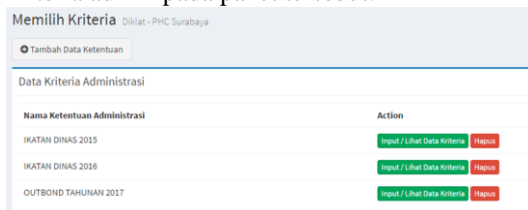
master kriteria dapat dilihat pada Gambar 7. Untuk dapat memasukkan data kriteria, pengguna harus memasukkan nama kriteria. Kriteria yang sudah diinputkan tidak bisa diinputkan lagi, kemudian tekan tombol simpan.



Gambar 7. form Master Kriteria

Form Kriteria Admin

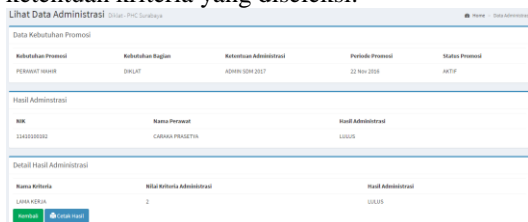
Form kriteria admin digunakan untuk memasukkan data paket kriteria admin yang akan digunakan dalam seleksi pegawai pelatihan. Tampilan form kriteria admin dapat dilihat pada Gambar 8. Untuk dapat memasukkan data kriteria admin, pengguna harus membuat paket kriteria admin terlebih dahulu, yang nantinya didalam paket akan memilih kriteria-kriteria yang akan digunakan dalam paket ketentuan kriteria admin pada paket tersebut.



Gambar 8. form kriteria admin

Tampilan laporan seleksi admin

Tampilan pada Gambar 9 ini berisi tentang tampilan hasil dari seleksi admin yang berisikan nama pegawai, hasil seleksi, dan detail hasil seleksi administrasi yang berisikan paket ketentuan kriteria yang diseleksi.

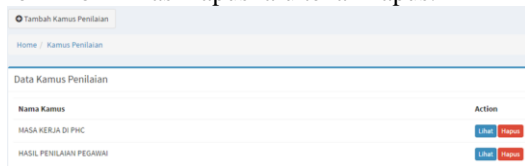


Gambar 9. Tampilan laporan seleksi admin

Form Master Kamus Penilaian

Form master kamus penilaian digunakan untuk memasukkan data kamus yang digunakan untuk penilaian nantinya. Tampilan form master kamus penilaian dapat dilihat pada Gambar 10. Untuk dapat menambahkan kamus penilaian, pengguna harus menekan tombol Tambah Kamus Penilaian. Untuk dapat melihat isi dari kamus tersebut pengguna harus menekan

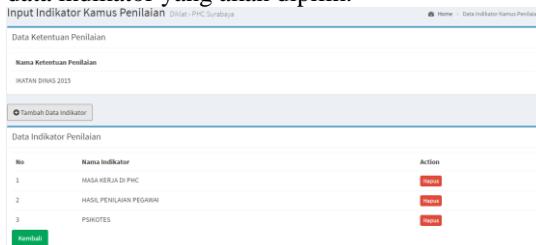
tombol **Lihat** Untuk menghapus data master kamus, pengguna harus menekan tombol **Hapus** pada tabel tersebut yang akan memunculkan form konfirmasi hapus lalu tekan hapus.



Gambar 10. Form master Kamus Penilaian

Form Input Indikator Kamus Penilaian

Tampilan Form indikator kamus penilaian dapat dilihat pada Gambar 11. Form ini digunakan untuk memasukkan paket penilaian dan memilih indikator dari paket penilaian tersebut dari inputan master kamus penilaian yang telah diisikan terlebih dahulu. Setelah menambahkan ketentuan penilaian, data paket ketentuan yang diinput akan muncul pada form tampilan awal. Pengguna dapat melihat atau menginputkan data indikator dengan mengklik tombol **Input / Lihat Data Indikator** setelah itu tekan tombol tambah indikator untuk menginputkan data indikator yang akan dipilih.



Gambar 11. Form indikator kamus penilaian

Form Input Bobot Indikator penilaian

Form bobot indikator digunakan untuk memasukkan bobot penilaian dari indikator yang sudah ada. Tampilan form bobot indikator dapat dilihat pada Gambar 12. Untuk dapat memasukkan data bobot indikator penilaian, pengguna sebelumnya harus sudah mengisi data indikator terlebih dahulu. Untuk melakukan input atau melihat saja, pengguna dapat menekan tombol **Input / Lihat Data Bobot**. Dalam form ini pengguna dapat menginputkan serta mengubah data bobot penilaian sesuai kebutuhan pengguna, setelah selesai mengisi data bobot indikator pilih tombol simpan untuk menyimpan. Jumlah bobot indikator yang diisi harus berjumlah 100, bila tidak berjumlah 100 akan muncul sebuah peringatan.

Gambar 12. Form input bobot indikator penilaian

Tampilan Laporan Penilaian

Tampilan pada Gambar 13 ini berisi tentang tampilan laporan dari hasil penilaian GRS yang berisikan NIK pegawai, nama pegawai dan nilai total. Dalam tampilan ini user juga dapat melihat detail nilai-nilai dari nilai total tersebut dengan menekan tombol **Lihat Hasil**.

No	NIK	Nama Pegawai	Nilai Total	Status Peer Review	Action
1	1442000087	SHOBT	35	TIDAK LULUS	Lihat Hasil

No	NAMA PARAMETER	BOBOT PARAMETER	NILAI	TOTAL NILAI
1	MASA KERJA DI PHC	25	0	0
2	MASA KERJA DI UNIT RANGKUS	25	1	25
3	KECERDASAN	25	0	0
4	PREDIKSI LAIN YANG MENOLAK	25	0	0
5	DAKTA TAKAN TERHADAP STRESS	8	1	8
6	MILIKIN	25	1	25
7	LOKALITAS	7	1	7

Gambar 13. Tampilan laporan penilaian

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil implementasi aplikasi penentuan pelatihan pegawai pada rumah sakit PHC Surabaya adalah aplikasi penentuan pelatihan pegawai pada Rumah Sakit PHC Surabaya yang telah dibuat dapat membantu Rumah Sakit PHC Surabaya dalam menyimpan histori pelatihan per pegawai dan dapat membantu DIKLAT dalam melakukan pemilihan pegawai pelatihan berdasarkan hasil rekomendasi dari pengurutan kriteria dan penilaian dari kandidat calon pegawai yang akan mengikuti pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

Dharmahayu, Putu Roselinda. 2011. *Analisa dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Graphic Rating Scales (Studi Kasus Bali Golf and Country Club Nusa Dua)*. Tugas Akhir S1 Sistem Informasi, STIKOM Surabaya.

Pressman, R. S. (2010). *Software engineering: a Practitioner's Approach*. New York: McGraw-Hill.

Ruky, Achmad.2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.