

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya merupakan aset penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan menjadi dua macam yaitu sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya non-manusia (*non human resource*). Kelompok sumber daya non-manusia yang dimaksud disini diantaranya adalah modal, mesin, teknologi, bahan – bahan (material), dan lain – lain (Miftahuddin, M dan Antoni, Y, 2017).

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang memegang peranan yang paling signifikan pada suatu organisasi atau perusahaan karena merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya. Pengelolaan SDM yang baik di suatu perusahaan atau organisasi diperlukan guna menciptakan sumber daya yang handal. Pengelolaan SDM yang baik dapat dilakukan melalui penilaian kinerja atau *performance appraisal* (Ilhami, R.S dan Dino, R, 2017).

Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta merupakan Rumah Sakit Jiwa yang berada di Kota Surakarta milik Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Salah satu visi RSJD Surakarta yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menerapkan nilai – nilai budaya kerja aparatur. Peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan dengan penilaian kinerja yang nantinya dapat digunakan sebagai evaluasi kinerja. Tenaga keperawatan merupakan suatu komponen SDM rumah sakit sekaligus merupakan anggota tim kesehatan garda depan yang berperan dalam menghadapi masalah kesehatan pasien selama 24 jam secara terus menerus (Cahyani, I. D, dkk, 2016).

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa penilaian kinerja perawat yang dilakukan pada RSJD Surakarta bersumber dari peraturan Kementerian Kesehatan RI. Aspek – aspek yang dinilai yaitu SKP

(Sasaran Kerja Perawat) dan perilaku. Penilaian yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja perawat. Untuk mencapai kualitas kinerja perawat yang diinginkan perlu diperhatikan faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat sebagai upaya mendukung pencapaian aspek – aspek yang akan dinilai. Dimana penilaian kinerja yang dilakukan juga hanya dinilai oleh atasan perawat yaitu kepala ruang. Penilaian yang dilakukan hanya oleh satu orang saja tergolong penilaian yang subyektif sehingga penilaian tersebut kurang obyektif.

Penilaian kinerja yang lebih valid adalah penilaian kinerja yang melibatkan lebih dari satu penilai (Efranto, Y.R, dkk, 2015). Penilaian kinerja *multisource* merupakan proses penilaian yang mengkombinasikan atasan, bawahan, rekan kerja, dan penilaian diri sendiri atau dikenal sebagai penilaian kinerja umpan balik 360 derajat. Dengan penilaian kinerja umpan balik 360 derajat dapat mengurangi subyektifitas dikarenakan penilaian tidak hanya berdasarkan oleh satu penilai saja (Utomo, J.S, dkk, 2015).

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai faktor – faktor prioritas yang berhubungan dengan kinerja perawat serta penilaian kinerja pada Rumah Sakit Jiwa Surakarta dengan menggunakan metode integrasi umpan balik 360 derajat dan ahp (*analytical hierarchy process*).

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan metode integrasi umpan balik 360 derajat dan ahp (*analytical hierarchy process*)?
2. Faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja perawat RSJD Surakarta?
3. Faktor apa saja yang menjadi faktor prioritas kinerja perawat RSJD Surakarta?

## **1.3 Batasan Masalah**

1. Penilaian kinerja dilakukan hanya pada anggota perawat (perawat pelaksana) bangsal rawat inap RSJD Surakarta.

2. Pengambilan data sesuai dengan kondisi rumah sakit pada saat dilakukan penelitian.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Melakukan penilaian kinerja anggota perawat RSJD Surakarta dengan menggunakan metode integrasi umpan balik 360 derajat dan ahp (*analytical hierarchy process*).
2. Mengurangi *subyektifitas* penilaian yang dilakukan di RSJD Surakarta oleh satu orang penilai yaitu atasan perawat (kepala ruang).
3. Mengetahui faktor – faktor dan faktor – faktor prioritas yang mempengaruhi kinerja perawat RSJD Surakarta.
4. Menganalisis dan mengevaluasi kinerja anggota perawat RSJD Surakarta.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

##### **1. Bagi Perawat**

Manfaat utama bagi perawat RSJD Surakarta adalah untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan potensi diri yang nantinya dapat digunakan untuk mengevaluasi serta mengembangkan potensi diri untuk kinerja yang lebih baik.

##### **2. Bagi Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta**

Manfaat bagi RSJD Surakarta adalah mampu mengidentifikasi dan mengevaluasi kinerja guna pengembangan dan pembuatan kebijakan yang dapat diterapkan serta menguntungkan bagi semua pihak RSJD Surakarta.

##### **3. Bagi Peneliti**

Manfaat yang diperoleh peneliti yaitu dapat menambah wawasan dan pengalaman yang mungkin nantinya dapat membantu peneliti di dunia nyata khususnya dunia kerja.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam memudahkan dalam menyusun laporan Tugas Akhir maka sistematika penulisan dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi pengantar dan permasalahan dari penelitian yang akan dilakukan dengan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini berisikan teori – teori yang mendukung penelitian dan tinjauan pustaka yang membantu dalam melaksanakan penelitian yang berkaitan dengan tema penelitian serta bersumber dari jurnal, buku, dan internet.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Berisikan uraian rinci dari obyek penelitian, tempat penelitian, dan metode pengumpulan data serta metode analisis data.

### **BAB IV : PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS DATA**

Berisikan pengolahan data yang telah dikumpulkan dan kemudian analisis dari data yang telah terkumpul.

### **BAB V : PENUTUP**

Berisikan kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan. Dimana kesimpulan dan saran didapatkan dari pengolahan serta analisis yang telah dilakukan sebelumnya.