BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam lingkungan kerja, khususnya pada sektor pelayanan kesehatan, keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh sejauh mana kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut, termasuk di bidang pelayanan kesehatan seperti rumah sakit. Kehadiran sumber daya manusia merupakan elemen kunci yang berperan signifikan dalam mencapai berbagai sasaran dan keberhasilan organisasi. Sebagai fasilitas pelayanan kesehatan, rumah sakit memikul tanggung jawab besar untuk memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Transformasi dan kemajuan pesat dalam bidang komunikasi serta pengelolaan pengetahuan mengharuskan adanya sistem evaluasi kinerja organisasi yang efektif. Para ahli telah menciptakan beragam model Untuk mengevaluasi kinerja, organisasi perlu menentukan model yang paling sesuai dengan karakteristik jenis organisasi, visi, misi, struktur, serta sumber daya manusianya (Maulana, 2020).

Di era digitalisasi yang berkembang pesat, kebutuhan akan sistem penilaian kinerja berbasis teknologi informasi semakin mendesak. Sistem berbasis teknologi bukan hanya mendorong peningkatan efisiensi, melainkan juga berkontribusi terhadap aspek lain yang mendukung keberhasilan organisasi memungkinkan pengelolaan data karyawan secara lebih terorganisir, transparan, dan akurat. Hal ini penting untuk mendukung pengambilan keputusan strategis yang berbasis data. Namun, saat ini, pengelolaan sumber daya manusia di bidang kesehatan memegang peranan krusial dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Rumah Sakit Sitti Khadijah Gorontalo, sebagai salah satu lembaga pelayanan kesehatan yang memiliki reputasi unggul di wilayah Provinsi Gorontalo yang memiliki 126 karyawan dan 19 unit kerja, dihadapkan pada tantangan yang signifikan, terutama dalam pengelolaan kinerja karyawan. Hingga saat ini, rumah sakit ini belum memiliki sistem penilaian kinerja yang terstandardisasi dan efektif. Konteks pengelolaan kinerja karyawan yang masih manual, dilihat dari data absensi sehingga penilain kinerja tidak efesien, terstruktur dan objektif. Tanpa adanya sistem ini, Direktur Rumah Sakit

mengalami kesulitan dalam mengawasi dan mengevaluasi kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada pengambilan keputusan terkait manajemen sumber daya manusia.

Salah satu dampak utama dari ketiadaan sistem penilaian kinerja adalah minimnya informasi yang dapat diakses mengenai kinerja individu karyawan. Laporan kinerja bulanan, yang seharusnya menjadi alat penting dalam menilai efektivitas pelayanan serta kontribusi masing-masing karyawan, tidak tersedia. Hal ini menyulitkan pihak manajemen dalam melakukan analisis mendalam terhadap pencapaian target serta dalam merancang strategi pengembangan karyawan dengan kapabilitas yang lebih tinggi.

Dalam konteks ini, penting untuk menerapkan sistem penilaian kinerja yang dapat mengukur hasil kerja karyawan secara objektif. Diharapkan bahwa pendekatan ini akan berfungsi sebagai pendorong motivasi bagi karyawan, di mana karyawan yang memiliki kinerja sangat baik, unggul dan dapat diakui serta dihargai, sementara mereka yang membutuhkan perbaikan kinerja dapat menerima pembinaan yang tepat untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan penerapan penilaian kinerja yang sistematis, diharapkan karyawan akan lebih termotivasi guna mewujudkan sasaran kerja yang telah direncanakan.

Selain itu, sistem penilaian ini akan memberikan mereka manajemen data dan informasi yang mereka butuhkan untuk melakukan penilaian kinerja dengan lebih efisien. Prosedur penilaian yang direncanakan sebulan sekali memungkinkan karyawan menerima umpan balik yang cepat dan bermanfaat. Ini tidak hanya akan membantu karyawan berkembang secara pribadi, tetapi juga akan menghasilkan lingkungan kerja yang lebih berkolaborasi dan produktif.

Dari sudut pandang manajemen, penerapan sistem ini diharapkan dapat mengurangi konflik yang dapat terjadi karena pencapaian kinerja yang tidak jelas. Dengan adanya kriteria yang jelas, baik manajemen maupun karyawan dapat berpegang pada standar yang sama dalam menilai kinerja. Selain itu, dengan sistem yang transparan, ini akan menciptakan kepercayaan antara manajemen dan karyawan, akan membantu menjaga integritas organisasi dan semangat tim.

Oleh karena itu, dampak positif dalam penerapan sistem ini dapat mengukur hasil penilaian kinerja, secara sistematis, tepat, dan efektif mengevaluasi dan melacak kinerja karyawan. Hasil penilaian ini dapat digunakan sebagai alat untuk

mendorong karyawan untuk menjadi lebih produktif. Penilaian ini diukur berdasarkan indikator kinerja yang telah ditentukan oleh Rumah Sakit Sitti Khadijah Gorontalo. Proses penilaian ini dilakukan oleh bagain tim validator yang berjumlah 9 orang yang telah ditentukan oleh Direktur Rumah Sakit untuk menilai kinerja karyawan berdasarkan indikator yang telah ditentukan. Diharapkan bahwa program ini akan meningkatkan produktivitas karyawan dan membantu manajemen menilai kinerja karyawan di Rumah Sakit Sitti Khadijah Gorontalo. Rumah Sakit Sitti Khadijah melakukan penilaian kinerja setiap bulan untuk memastikan apakah seorang karyawan berhak atas jasa yang mereka terima berdasarkan kinerja mereka.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, diharapkan peniliti akan membangun sistem penilaian kinerja karyawan di Rumah Sakit Sitti Khadijah Gorontalo. Berdasarkan hal tersebut, penulis bermaksud menyusun sebuah penelitian yang berjudul: **"Penerapan Sistem Penilian Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Sitti Khadijah Gorontalo"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, fokus dari penelitian ini adalah merumuskan permasalahan mengenai bagaimana merancang Sistem Penilaian Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Sitti Khadijah Gorontalo.

1.3 Ruang Lingkup Masalah

Dalam penelitian ini, penting untuk menetapkan batasan masalah agar pembahasan tidak menjalar di luar isu yang dipilih. Dengan cara ini, penelitian ini bisa tetap spesifik, tidak menyimpang dan fokus pada tujuan yang ditetapkan. Ruang lingkup permasalahan ini mencakup hal-hal berikut:

1. Penelitian ini hanya membahas sistem penilaian kinerja karyawan di Rumah Sakit Sitti Khadijah Gorontalo.
2. Merancang bangun sistem penilaian kinerja karyawan pada Rumah Sakit Sitti Khadijah Gorontalo, menggunakan alat bantu perancangan *UML*.
3. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Prototype.*
4. *Database* yang akan digunakan yaitu *MySql.*

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk merancang sistem penilaian kinerja karyawan di Rumah Sakit Sitti Khadijah Gorontalo guna meningkatkan produktivitas

karyawan dan mempermudah bagian manajemen dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, berikut manfaat dari penelitian ini:

1. Bagi Karyawan :

   Dengan adanya sistem penilaian kinerja yang terstruktur, mendorong mereka untuk meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas.

2. Bagi Manajemen :

   Penelitian ini menyediakan alat yang efektif untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara sistematis. Hal ini memungkinkan pengambilan keputusan berbasis data dalam pengembangan SDM dan membantu merancang program pengembangan karyawan yang lebih terarah.

3. Bagi Rumah Sakit :

   Meningkatkan efisiensi dalam proses evaluasi dan pengawasan kinerja karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan.