

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri (RSIA Putri) adalah rumah sakit swasta yang memberikan pelayanan di bidang Obstetri dan Ginekologi. Pelayanan obstetri merupakan ilmu yang berhubungan dengan kehamilan, persalinan, nifas, dan bayi yang baru dilahirkan. Sedangkan pelayanan ginekologi merupakan ilmu yang membahas dan menangani tentang penyakit pada sistem reproduksi (*traktus genitalis*) wanita. Untuk mendukung kegiatan atau proses yang ada di RSIA Putri dibidang Sumber Daya Manusia (SDM) sejak tahun 2015 telah memiliki 179 karyawan. Dengan tenaga medis sebanyak 25 orang, tenaga kesehatan 68 orang, dan tenaga non kesehatan 86 orang. Salah satu misi dan fungsi RSIA Putri yaitu menciptakan kondisi kerja yang inovatif dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia. RSIA Putri memiliki bagian Pelaporan; Perencanaan & SDM yang memiliki Sie HRD (*Human Resource Development*) dalam mengelola kegiatan SDM.

RSIA Putri membutuhkan SDM yang berkompeten dan berkualitas. SDM sebagai salah satu komponen pelaksana serta penggerak pelayanan yang berperan besar dalam hal peningkatan mutu dan kualitas pelayanan di RSIA Putri. SDM yang baik dan berkompeten dapat menunjang keberhasilan rumah sakit dalam melaksanakan tugas, fungsi, visi dan misi rumah sakit. Hal tersebut dapat berdampak dalam meningkatkan kualitas RSIA Putri. Agar kualitas pelayanan dapat

dipertahankan dan ditingkatkan, maka RSIA Putri melakukan penilaian kinerja karyawan. Menurut Mathias dan Jackson (2009) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya. Penilaian kinerja di RSIA Putri terbagi menjadi tiga yaitu tenaga kesehatan, tenaga medis, dan tenaga non kesehatan. RSIA Putri untuk saat ini lebih berfokus kepada penilaian kinerja karyawan tenaga kesehatan yang meliputi perawat dan bidan. Hal ini disebabkan tenaga perawat dan bidan lebih sering dibutuhkan oleh pasien.

HRD dalam melakukan proses penilaian kinerja sebanyak dua periode dalam setahun yaitu diperiode awal pada bulan Januari sampai Juni, sedangkan diperiode akhir pada bulan Juli sampai Desember dan proses penilaian kinerja diberikan waktu selama satu bulan disetiap periodenya. Proses penilaian kinerja dimulai dari proses pembuatan dokumen penilaian kinerja, selanjutnya dokumen tersebut didistribusikan kepada kepala instalasi pada masing-masing instalasi. Proses pembuatan dokumen dan pendistribusian dokumen penilaian diberikan waktu selama tujuh hari. Selanjutnya proses penilaian kinerja yang dilakukan oleh kepala instalasi kepada karyawan. Kepala instalasi diberikan waktu selama dua belas hari untuk menilai kinerja karyawan. Setelah kepala instalasi melakukan penilaian, dokumen penilaian tersebut akan diperiksa kembali dan diberi tanggapan oleh karyawan yang dinilai. Setelah dokumen diberi tanggapan, dokumen penilaian akan diserahkan ke Wakil Direktur Medis untuk disetujui. Wakil Direktur Medis diberi waktu selama empat hari untuk menyetujui semua dokumen penilaian. Setelah semua dokumen penilaian telah disetujui, selanjutnya proses merekap data penilaian kinerja karyawan serta

mencetak laporan penilaian kinerja karyawan yang berikan waktu selama empat hari. Proses ini diakhiri dengan mencetak data penilaian kinerja yang dilakukan oleh staf HRD.

Dari proses penilaian kinerja karyawan saat ini mengalami beberapa permasalahan. Permasalahan pertama ialah sering terjadinya ketidaktepatan waktu dalam mendistribusikan dokumen penilaian kinerja karyawan kepada kepala instalasi, yang seharusnya membutuhkan waktu empat hari bisa menjadi tujuh hari. Hal ini dikarenakan kepala instalasi terkadang tidak berada di tempat kerjanya. Dampak yang ditimbulkan ialah tertundanya proses penentuan prosentase kenaikan gaji karyawan dan proses menentukan posisi atau promosi karyawan. Permasalahan kedua ialah proses penilaian kinerja karyawan masih mengalami kesalahan dalam perhitungannya. Hal ini disebabkan dalam proses perhitungan masih dilakukan secara manual, sehingga membutuhkan ketelitian. Dampak yang ditimbulkan ialah karyawan memprotes kepada atasannya untuk melakukan pengecekan kembali terhadap dokumen penilaian kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas, dapat diketahui bahwa RSIA Putri membutuhkan aplikasi penilaian kinerja karyawan yang dapat mendukung proses penilaian kinerja karyawan RSIA Putri khususnya tenaga kesehatan. Untuk mendukung proses penilaian kinerja karyawan, aplikasi ini berbasis *web* agar lebih efisien dalam mendukung proses pendistribusianya. Selain itu dengan berbasis *web* tidak perlu dilakukan penginstalan aplikasi pada setiap komputer atau laptop. Kemudian aplikasi ini akan didukung dengan metode penilaian kinerja yang sudah

diterapkan oleh pihak RSIA Putri yaitu metode *graphic rating scale*. Selain itu menurut Mathias dan Jackson (2006) metode *graphic rating scale* dalam berbagai bentuk digunakan secara luas karena mereka mudah untuk dikembangkan. Dengan adanya aplikasi ini diharapkan dapat mendukung pihak RSIA Putri dalam mengatasi permasalahan pada proses perhitungan penilaian kinerja karyawan dan proses pendistribusian dokumen penilaian kinerja karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan permasalahan adalah bagaimana merancang dan membangun aplikasi penilaian kinerja karyawan tenaga kesehatan menggunakan metode *graphic rating scale* pada Rumah Sakit Ibu Anak Putri yang dapat mendistribusikan dokumen penilaian kinerja karyawan melalui jaringan internet dan otomatisasi dalam proses perhitungan penilaian kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Batasan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja hanya dilakukan pada karyawan pada *level staff* tenaga kesehatan.
2. Data presensi didapat dari sistem yang lain.
3. Data simulasi penilaian kinerja karyawan menggunakan data tahun 2016.
4. Penelitian tidak membahas tahap pemeliharaan aplikasi lebih lanjut.

1.4 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penyusunan tugas akhir ini adalah menghasilkan aplikasi penilaian kinerja karyawan tenaga kesehatan menggunakan metode *Graphic Rating Scale* pada Rumah Sakit Ibu Anak Putri yang dapat mempersingkat waktu dalam proses pendistribusian dokumen dan mendukung perhitungan dalam proses penilaian kinerja karyawan.

1.5 Manfaat

Manfaat yang didapatkan oleh RSIA Putri dengan adanya aplikasi penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mempersingkat proses pengolahan dan perhitungan penilaian dengan dilakukannya otomasi.
2. Mengurangi kesalahan yang disebabkan oleh *human error* dalam perekapan dan perhitungan penilaian.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara garis besar sistematika penulisan dalam penyusunan laporan ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang permasalahan, perumusan permasalahan, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat yang akan diberikan kepada *stakeholder*, serta penjelasan mengenai sistematika penulisan pada penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang teori yang berkaitan dengan penilaian kinerja dan *software engineering*. Teori tersebut digunakan untuk menyelesaikan permasalahan dalam rancang bangun aplikasi penilaian kinerja karyawan tenaga kesehatan menggunakan metode *graphic rating scale* pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri.

BAB III ANALISA DAN PERANCANGAN SISTEM

Bab ini menjelaskan tentang identifikasi permasalahan, analisis permasalahan, solusi dari permasalahan, dan perancangan sistem pada rancang bangun aplikasi penilaian kinerja karyawan tenaga kesehatan menggunakan metode *graphic rating scale* pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri. Perancangan sistem yang dibuat meliputi kebutuhan perangkat lunak dan desain perangkat lunak.

BAB IV IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

Bab ini menjelaskan mengenai implementasi dan evaluasi dari aplikasi penilaian kinerja karyawan tenaga kesehatan menggunakan metode *graphic rating scale* pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri. Implementasi dan evaluasi sistem pada bab ini dijelaskan berdasarkan kebutuhan fungsional dan non-fungsional yang ada pada bab sebelumnya.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dari penelitian yang dibuat serta saran yang terkait dengan pengembangan program aplikasi.

