

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan salah satu jaringan pelayanan kesehatan yang penting, sarat dengan tugas, beban, masalah dan harapan yang digantungkan kepadanya. Perkembangan jumlah rumah sakit di Indonesia, yang diikuti pula dengan perkembangan pola penyakit, perkembangan teknologi kedokteran dan kesehatan serta perkembangan harapan masyarakat terhadap pelayanan rumah sakit sehingga dibutuhkan suatu sistem yang baik yang dapat mengatur dan mengelola segala sumber rumah sakit dengan sebaik-baiknya (Aditama, 2003).

Rumah Sakit perlu adanya manajemen sumber daya manusia, dimana manajemen sumber daya manusia tersebut mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan perencanaan, pembinaan, pemeliharaan, penggunaan, pengembangan dan perlindungan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Rumah Sakit. Oleh karena itu, suatu Rumah Sakit harus memperhatikan masalah sumber daya manusia yang ada agar tujuan perusahaan tersebut bisa tercapai. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan, dan eksistensi SDM sangatlah kuat. Untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen sumber daya manusia, yang merupakan pendekatan terhadap manajemen manusia dimana pendekatan tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi (Sulistiyani & Rosidah, 2003).

Salah satu persoalan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi adalah evaluasi kinerja. Evaluasi menunjukkan keterampilan dan kompetensi pekerja yang ada sekarang ini kurang cukup sehingga dikembangkan program. Evaluasi dapat memberikan masukan untuk keputusan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian, evaluasi juga memenuhi

kebutuhan umpan balik bagi pekerja tentang bagaimana pandangan organisasi terhadap kinerjanya (Subekhi & Januar, 2012).

Evaluasi kinerja pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kadar profesionalisme karyawan serta seberapa tepat pegawai telah menjalankan fungsinya (Mulyono & Yumari, 2017). Evaluasi kinerja dalam organisasi merupakan peranan kunci dalam pengembangan pegawai dan produktivitas mereka, penilaian kinerja juga merupakan kontribusi-kontribusi individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang di ekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Sulistiyani & Rosidah, 2003).

Evaluasi merupakan bagian penting dari administrasi yang efektif dalam suatu organisasi. Hasil yang diharapkan dikaitkan dengan standar yang digunakan dalam pelayanan kesehatan akan bermakna apabila tujuan dapat dicapai dengan hasil yang baik. Hasil tersebut sangat tergantung pada kualitas kinerja yang ditampilkan oleh klinisi, termasuk perawat salah satu bagian yang penting dalam proses manajemen adalah melakukan monitoring untuk mengetahui bagaimana perawat melakukan pekerjaan (Kewuan, 2016).

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tangerang merupakan rumah sakit umum yang terletak di Jalan Pulau Putri Raya, Kelapa Indah, Kecamatan Tangerang, Kota Tangerang, Banten. Seperti halnya institusi pelayanan kesehatan lainnya, RSUD Kota Tangerang dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal untuk dapat masuk dan bersaing dalam kompetisi global. Sehingga optimalisasi sumber daya manusia di RSUD Kota Tangerang harus terus ditingkatkan oleh pihak manajemen khususnya Bagian Sumber Daya Manusia. Dalam mengoptimalkan pelayanan rumah sakit maka RSUD Kota Tangerang memiliki program untuk mendukung perbaikan kinerja perawatnya yaitu evaluasi kinerja bulanan. Evaluasi kinerja yang dilakukan disetiap akhir bulan di RSUD Kota Tangerang bertujuan agar perawat memiliki kinerja yang baik dimana target tugas dalam satu bulan dapat terealisasi dengan

baik dan memiliki perilaku yang baik. Dampak dari suatu rumah sakit apabila tidak mengadakan evaluasi kinerja untuk perawat maka akan mempengaruhi citra rumah sakit terkait pelayanan yang diberikan oleh perawatnya. Pelaksana evaluasi dilakukan oleh pejabat penilai dimana pejabat penilai yang memiliki tanggung jawab dalam memperhatikan kinerja perawat tersebut selama satu bulan.

Evaluasi yang dilaksanakan di RSUD Kota Tangerang menggunakan form IKI yang dibuat oleh Sub Bagian Kepegawaian yang kemudian disebarakan melalui *soft copy* kepada pejabat penilai yaitu Kepala Instalasi dan Kepala Ruangan. Form IKI yang digunakan berjumlah dua halaman dimana halaman pertama menilai tentang uraian tugas yang dicapai oleh perawat tersebut dan halaman kedua menilai terkait perilaku perawat.

RSUD Kota Tangerang sebagai rumah sakit yang memiliki visi dan misi menjadi Rumah Sakit pilihan masyarakat Kota Tangerang dengan pelayanan terbaik dan paripurna untuk mencapai kepuasan pasien dan keluarga, maka RSUD Kota Tangerang harus mampu menjaga kualitas pelayanan. Kualitas pelayanan yang baik tidak terlepas dari perawat yang berkompeten. Dan untuk mendapatkan perawat yang berkompeten, maka Evaluasi Kinerja menjadi peran penting di dalamnya. Untuk itu penulis tertarik untuk mengambil judul magang “Gambaran Sistem Evaluasi Kinerja Bulanan Perawat Rawat Jalan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Tangerang Tahun 2018”.

## **1.2 Tujuan**

### **1.2.1 Tujuan Umum**

Mengetahui Gambaran Sistem Evaluasi Kinerja Bulanan Perawat Rawat Jalan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Tangerang Tahun 2018.

### **1.2.2 Tujuan Khusus**

1. Mengetahui gambaran umum Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tangerang.

2. Mengetahui gambaran sub bagian kepegawaian di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tangerang.
3. Mengetahui gambaran Input (SDM, sarana dan prasarana, dan SOP) dalam sistem evaluasi kinerja bulanan perawat rawat jalan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Tangerang 2018.
4. Mengetahui gambaran dalam sistem evaluasi kinerja bulanan perawat rawat jalan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Tangerang 2018.
5. Mengetahui Output pada sistem evaluasi kinerja bulanan perawat rawat jalan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Tangerang 2018.

### **1.3 Manfaat**

#### **1.3.1 Manfaat Bagi Penulis**

Mengetahui gambaran umum pada sistem evaluasi kinerja bulanan perawat rawat jalan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Tangerang 2018 mengenai Input, Proses sampai Output yang dihasilkan.

#### **1.3.2 Manfaat Bagi Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan**

Dapat dijadikan pengembangan ilmu pengetahuan dan referensi terkait sistem evaluasi kinerja bulanan perawat rawat jalan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Tangerang 2018.

#### **1.3.3 Manfaat Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tangerang**

Penulisan ini diharapkan bisa menjadi masukan dan saran untuk menyempurnakan terutama sistem evaluasi kinerja bulanan perawat rawat jalan sehingga mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.