

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu wadah berisikan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap organisasi tentunya memiliki sumber daya untuk menunjang jalannya kegiatan organisasi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, sumber daya merupakan segala sesuatu baik yang berwujud maupun tidak berwujud yang digunakan untuk mencapai hasil, misalnya peralatan, sediaan, waktu dan tenaga. Menurut (Riono, Syaifulloh dan Utami, 2020) sumber daya yang dimiliki organisasi diantaranya modal, fisik/material, teknologi dan manusia. Seluruh sumber daya tersebut perlu dimanfaatkan semaksimal mungkin agar tujuan organisasi dapat tercapai, termasuk sumber daya manusia. Dalam sebuah organisasi perlu adanya pengelolaan yang sistematis oleh manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang unggul. Dengan adanya pengelolaan yang baik, organisasi akan mendapatkan karyawan yang profesional dengan loyalitas tinggi kepada organisasi.

Pada dasarnya, faktor kunci untuk pengembangan suatu organisasi secara efektif dan efisien yaitu penilaian kinerja. Werther dan Davis dalam (Budiyanto dan Mochklas, 2020) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi hasil kerja para karyawannya. Penilaian kinerja menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada (Silaen, S. Syamsuriansyah, *et al.*, 2021). Dengan adanya penilaian kinerja, organisasi dapat mengetahui kualitas dan kuantitas karyawannya. Hasil dari penilaian kinerja juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan produktivitas, memberikan umpan balik, pengembangan karir dan perencanaan sumber daya manusia.

Rumah Sakit X merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan di Kabupaten Gresik yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna melalui pelayanan kesehatan *promotif, preventif,*

*kuratif, rehabilitatif, dan paliatif* dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Dalam mengelola sumber daya manusia di dalamnya, perlu adanya penilaian kinerja guna mengetahui produktivitas para pegawai. Selain itu, penilaian kinerja pegawai rumah sakit menjadi salah satu syarat akreditasi berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 1128 Tahun 2022 tentang Standar Akreditasi Rumah Sakit. Dengan demikian, kegiatan Magang ini akan dilaksanakan di unit sumber daya manusia Rumah Sakit X dengan topik terkait “Gambaran Penilaian Kinerja Pegawai”.

## **1.2 Tujuan**

### **1.2.1 Tujuan Umum**

Mahasiswa mampu melaksanakan latihan kerja di Rumah Sakit X untuk meningkatkan pengetahuan dan membentuk sikap serta keterampilan kerja. **1.2.2**

### **Tujuan Khusus**

1. Mahasiswa mendapatkan gambaran nyata mengenai kegiatan penilaian kinerja pegawai di Rumah Sakit X
2. Mengidentifikasi, menganalisis dan memprioritaskan masalah terkait penilaian kinerja pegawai di Rumah Sakit X
3. Menentukan penyebab masalah terkait penilaian kinerja pegawai di Rumah Sakit X
4. Menentukan penyelesaian masalah terkait penilaian kinerja pegawai di Rumah Sakit X

## **1.3 Manfaat**

### **1.3.1 Bagi Institusi Magang**

1. Rumah sakit dapat memanfaatkan tenaga magang sesuai dengan kebutuhan di unit kerjanya
2. Rumah sakit mendapatkan alternatif calon karyawan yang telah dikenal mutu, dedikasi dan kredibilitasnya
3. Laporan magang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu sumber informasi mengenai situasi umum institusi tempat magang

### **1.3.2 Bagi STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo**

1. Menciptakan kualitas lulusan yang kompeten terkait ilmu administrasi rumah sakit

2. Memperkuat kerja sama dengan rumah sakit sehingga dapat mendukung pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi
3. Laporan magang dapat memberikan tambahan referensi dan bahasan kepustakaan

### **1.3.3 Bagi Mahasiswa**

1. Mendapatkan pengalaman nyata yang terkait dengan aplikasi ilmu administrasi rumah sakit di dunia kerja
2. Mendapatkan kesempatan pengalaman nyata mengaplikasikan teori yang telah diperoleh dari proses perkuliahan ke dalam dunia kerja
3. Mengetahui permasalahan yang ada di rumah sakit yang dapat digunakan sebagai bahan penelitian dalam penyusunan tugas akhir
4. Bagi program studi S1 Administrasi Rumah Sakit dapat memperoleh informasi dari stakeholder di tempat magang yang berguna untuk meningkatkan kualitas lulusan S1 Administrasi Rumah Sakit
5. Menjalinkan kerja sama dengan Rumah Sakit mahasiswa sehingga dapat mendukung pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi lainnya