

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar Polda Bali sebagai salah satu institusi penting dalam sektor kesehatan di Bali, memberikan pelayanan medis yang berkualitas kepada masyarakat. Kehadiran karyawan kontrak dalam organisasi ini memainkan peran vital dalam mendukung operasional sehari-hari dan memberikan layanan yang bermutu. Namun, evaluasi kinerja karyawan kontrak masih terbatas pada metode manual, yang dapat mengakibatkan subjektivitas dalam penilaian serta keterbatasan dalam konsistensi dan efisiensi.

Proses penilaian karyawan kontrak di Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar masih dilakukan secara manual oleh atasan langsung, yang berpotensi menimbulkan bias subjektif dalam penilaian. Hal ini tidak hanya dapat mengurangi objektivitas penilaian, tetapi juga mempengaruhi konsistensi hasil penilaian dari waktu ke waktu. Selain itu, metode manual ini juga mempersulit analisis kinerja secara menyeluruh dan pemantauan yang efisien, yang diperlukan untuk membuat pilihan strategis tentang manajemen sumber daya manusia.

Dalam menghadapi tantangan ini, penting untuk mencari solusi yang dapat meningkatkan objektivitas, konsistensi, dan efisiensi dalam proses penilaian kinerja karyawan kontrak. Penggunaan metode yang lebih terstruktur dan terotomatisasi menjadi suatu kebutuhan yang mendesak untuk memperbaiki sistem evaluasi kinerja yang sudah ada. Dengan menerapkan pendekatan yang lebih sistematis,

dapat diharapkan bahwa proses penilaian karyawan kontrak akan menjadi lebih adil, transparan, dan akurat.

Dalam konteks tersebut, adapun penelitian ini bertujuan untuk mengimplementasikan Metode SAW dan WP sebagai alternatif untuk meningkatkan efisiensi dan objektivitas dalam penilaian kinerja karyawan kontrak di Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar Polda Bali. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi signifikan dalam memperbaiki sistem evaluasi kinerja, memastikan adanya keadilan dan konsistensi dalam penilaian, serta memperkuat manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

Penelitian ini memiliki signifikansi yang luas dalam konteks pengembangan manajemen kinerja di rumah sakit dan sektor kesehatan secara umum. Dengan mengadopsi metode penilaian yang lebih terstruktur dan terotomatisasi, diharapkan rumah sakit dapat meningkatkan efisiensi operasional, meminimalkan risiko kesalahan penilaian, dan lebih responsif terhadap kebutuhan karyawan. Selain dari itu, dari penelitian ini dapat menjadi acuan bagi institusi kesehatan lainnya yang menghadapi tantangan serupa dalam mengelola kinerja SDM mereka. Dengan demikian, penelitian ini bukan hanya memberikan solusi konkret bagi Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar Polda Bali, tetapi juga memberikan kontribusi yang berarti terhadap pengembangan praktik manajemen kinerja secara lebih luas dalam industri kesehatan.

1.2 Identifikasi Masalah

Ada beberapa masalah yang dapat diidentifikasi berdasarkan temuan penelitian ini yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Penilaian Kinerja Karyawan Kontrak yang Subjektif dan Tidak Konsisten yang dimana proses penilaian kinerja karyawan kontrak masih dilakukan secara manual oleh atasan langsung, yang berpotensi menimbulkan bias subjektif dalam penilaian.
2. Ketidakpastian dalam Pengambilan Keputusan Manajerial yang dimana keterbatasan dalam sistem evaluasi kinerja saat ini mengakibatkan ketidakpastian dalam pengambilan keputusan manajerial yang berkaitan dengan karyawan kontrak. Tanpa data yang konsisten dan obyektif, manajemen sulit untuk menetapkan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.
3. Kesenjangan dalam Praktik Manajemen Kinerja menggunakan metode evaluasi kinerja yang masih bersifat manual dan subjektif tidak sejalan dengan praktik manajemen kinerja yang lebih modern dan terstruktur. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara praktik yang diterapkan di Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar dengan standar terkini dalam manajemen sumber daya manusia.

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Berfokus pada karyawan kontrak yang dimana pada penelitian ini akan terbatas pada evaluasi kinerja karyawan kontrak di Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar Polda Bali.
2. Metode penelitian Alternatif pada penelitian ini akan membatasi diri pada penggunaan Metode SAW dan WP sebagai solusi alternatif untuk meningkatkan objektivitas dan efisiensi dalam penilaian kinerja karyawan kontrak. Metode penilaian lainnya mungkin tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.
3. Aspek teknis implementasi, meskipun penelitian akan mencakup implementasi sistem baru, aspek teknis seperti pengembangan perangkat lunak atau infrastruktur IT untuk mendukung implementasi akan diabaikan. Fokus akan diberikan pada konsep dan proses penggunaan Metode SAW dan WP dalam konteks evaluasi kinerja.
4. Evaluasi tertentu yang dimana penelitian ini akan fokus pada evaluasi kinerja karyawan kontrak berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh rumah sakit, seperti kualitas layanan, ketepatan waktu, dan keterampilan interpersonal. Aspek lain dari kinerja karyawan, seperti motivasi atau kepuasan kerja, mungkin tidak akan menjadi fokus utama penelitian ini.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut berdasarkan latar belakang dan batasan masalah:

1. Bagaimana metode SAW dan WP dapat diterapkan untuk meningkatkan objektivitas dan efisiensi dalam evaluasi kinerja karyawan kontrak di RS. Bhayangkara Denpasar Polda Bali?
2. Bagaimana hasil perhitungan dan perbandingan berdasarkan metode SAW dan WP dalam menentukan keberlanjutan kontrak kerja karyawan kontrak di Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar Polda Bali?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalahnya, ditemukannya maksud dari pembuatan sistem pengambilan keputusan penilaian kinerja karyawan kontrak di Rumah Sakit bhayangkara Denpasar Polda Bali yaitu:

1. Menganalisis dan mengimplementasikan metode SAW dan WP dalam sistem evaluasi kinerja karyawan kontrak di Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar Polda Bali guna meningkatkan objektivitas dan efisiensi dalam proses penilaian.
2. Menentukan hasil peringkat karyawan berdasarkan metode SAW dan WP, serta mengevaluasi dampaknya terhadap keberlanjutan kontrak kerja karyawan di Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar Polda Bali.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian tersebut dapat dibagi menjadi 2 bagian yaitu teori dan praktis.

a. Manfaat Teori

Pada manfaat teori diharapkan, dapat dijadikan sebagai dasar pemahaman konseptual bagi penulis dan dapat dijadikan identifikasi penilaian serta

dapat dijadikan referensi atau memberikan referensi kepada pembaca sehingga dapat memberikan ide penelitian berdasarkan metode SAW dan WP

b. Manfaat Praktis

Pada manfaat praktis diharapkan, dapat dijadikannya optimasi pengolahan karyawan kontrak pada Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar Polda Bali dan juga meningkatkan transparansi terhadap suatu proses pengambilan keputusan karyawan kontrak di Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar Polda Bali.

