BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut *World Health Organization* (WHO), rumah sakit adalah bagian integral suatu organisasi / institusi sosial dan kesehatan dengan fungsi pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) serta menjadi pusat pelatihan tenaga kesehatan dan penelitian medis. Rumah sakit dalam era globalisasi mengalami persaingan tajam, karena pelayanan memadai serta memenuhi standar menjadi elemen utama di unit kesehatan rumah sakit baik milik pemerintah maupun swasta. Rumah sakit dengan pelayanan dan kinerja berkualitas akan mencerminkan perwujudan visi dan misi yang dimiliki serta diikuti dengan angka kepuasan pelanggan yang terus meningkat (Aditama, 2004).

Salah satu sumber daya rumah sakit yang menentukan penilaian terhadap kinerja adalah tenaga keperawatan. Profesi keperawatan harus memenuhi syarat profesionalisme yang meliputi konsep keilmuan, lembaga pengatur, pelayanan kepada pasien, kode etik, pengembangan pengetahuan dan otonomi (Ellis, Gates, & Kenworthy, 1995). Namun kenyataannya praktik kineja keperawatan di beberapa rumah sakit masih kurang mencerminkan kinerja profesional. Metode pemberian asuhan keperawatan yang dilaksanakan belum sepenuhnya berorientasi pada upaya pemenuhan kebutuhan pasien, melainkan lebih kepada pelaksanaan tugas (Siswono, 2003).

Kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut *performance*, merupakan kualitas pengetahuan, keterampilan dan sikap mental seorang pekerja yang dapat meningkatkan produktivitas (Marpaung, 2014). Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan petunjuk dan arahan dari pimpinan. Selain itu, kinerja dapat dijelaskan sebagai gambaran program kegiatan yang mewujudkan visi dan misi organisasi (Abdullah, 2013).

Dalam suatu organisasi maupun perusahaan, sangat penting untuk mengetahui sistem penilaian kinerja yang ada didalamnya, karena sistem penilaian kinerja memberikan gambaran mengenai bagaimana atasan bekerja dengan bawahannya. Tujuannya adalah merencanakan kinerja seperti penentuan responsibilitas, menetapkan *goals* untuk suatu periode kinerja, memberikan *feedback* dan mengukuhkan *development* dalam periode kerja serta secara formal mengevaluasi kinerja di akhir periode kinerja.

Suatu perusahaan maupun organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan merupakan sesuatu yang diharapkan oleh organisasi, dapat berupa perbaikan, pemenuhan permintaan, peningkatan kualitas produk dan jasa, meningkatkan daya saing maupun kinerja organisasi. Pencapaian tujuan organisasi merepresentasikan hasil kinerja yang didapat dari seluruh rangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi atau dengan kata lain, tujuan yang ingin dicapai organisasi sangat ditentukan oleh kinerja invidu yang terlibat didalamnya (Wibowo, 2010).

Kenyataannya, dalam perusahaan maupun organisasi, karyawan menginginkan promosi, menginginkan lingkungan kerja yang kondusif serta mengingkan pekerjaan yang memberi kepuasan tinggi. Oleh karena itu, jika karyawan maupun pekerja ingin memperoleh apa yang mereka inginkan, mereka harus memberikan tenaga dan kinerja yang membuahkan hasil bagi perusahaan. Penilaian kinerja menjadi prosedur penting untuk memastikan bahwa pekerja pada setiap tingkatan telah melaksanakan tugas serta tanggung jawab menurut cara yang ditentukan dan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Maka kinerja dinilai untuk mengetahui sejauh mana tujuan direalisasikan sehingga perusahaan bisa cepat dalam mengambil keputusan (Rao, 1992).

Logika *fuzzy* merupakan alat matematika yang kuat untuk mewakili ketidakpastian *(fuzzy)* di segala bidang, termasuk penilaian kinerja yang umumnya terdapat subjektifitas. Peran logika *fuzzy* sangat penting bila diterapkan pada fenomena kompleks yang tidak mudah dijelaskan dengan metode matematika, terutama ketika tujuannya untuk menemukan solusi pendekatan yang baik. *Fuzzy Inference System* (FIS) pada dasarnya merupakan *knowledge-based system* yang memanfaatkan konsep-konsep dari logika *fuzzy*. Salah satu metode *Fuzzy Inference System* yang paling popular digunakan dalam berbagai bidang adalah *Fuzzy Inference System* Mamdani, yaitu metode yang memiliki toleransi pada data dan sangat fleksibel, dengan kelebihannya yaitu dapat diterima oleh banyak pihak, dan lebih sesuai *input* yang diterima dari manusia bukan mesin (Nuraida, Iryanto, & Sebayang, 2013).

Dalam mencerminkan perwujudan visi dan misi serta tujuan yang dimiliki, Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta menerapkan sistem penilaian kepada seluruh elemen sumber daya manusia yang ada termasuk tenaga keperawatan. Rumah Sakit Panti Nugroho secara rutin melaksakan penilaian terhadap kinerja perawat agar mengetahui kebutuhan pelatihan tertentu, mengidentifikasi perbaikan atau hal lain yang perlu dilakukan kedepannya, evaluasi kinerja serta penentuan remunerasi.

Penilaian kinerja perawat ditentukan oleh pihak Rumah Sakit Panti Nugroho yang memahami secara mendalam mengenai variabel apa saja yang menjadi tolak ukurnya. Variabel yang digunakan untuk menjelaskannya berupa variabel linguistik, yaitu variabel yang nilainya ditampilkan dengan kata-kata. Variabel tersebut diantaranya adalah disiplin, kinerja dan *attitude.* Masing-masing dari ketiga variabel ini memiliki sub-variabel yang menjadi faktor pendukungnya. Skala penilaian ditentukan pihak rumah sakit dari sangat kurang hingga sangat baik. Dengan sistem penilaian tersebut, sistem pendukung keputusan menjadi cara yang tepat dalam menangani persoalan kompleks dan mengeliminasi subjektifitas yang ada. Maka diperlukan alat pembuatan suatu model matematika dari hasil penilaian dengan variabel lingustik tersebut. Maka, sistem pendukung keputusan menjadi cara yang tepat dalam menangani persoalan kompleks dan mengeliminasi subjektifitas (Anggraeni, Kusumawardani, & Ardianto, 2014).

Proses perhitungan yang dilakukan di rumah sakit dilakukan secara rutin dengan perhitungan rata rata, maka berapapun skor tiap variabelnya, bobotnya akan sama rata. Dari wawancara yang dilakukan terkait masalah dalam penilaian kinerja perawat, terdapat keluhan bahwa sistem penilaian kinerja saat ini kurang merepresentasikan ketentuan atau variabel dari penilaian kinerja itu sendiri, sehingga memengaruhi hasilnya. Pihak rumah sakit ingin melakukan pengembangan model penilaian kinerja agar menjadi lebih baik dan lebih *fair* / adil. Maka perlu adanya pembentukan suatu model sistem penilaian kinerja yang lebih merepresentasikan pendapat pihak rumah sakit dalam melakukan penilaian kinerja perawat.

Dalam pengolahan data, jenis data kuantitatif dapat dengan mudah dijelaskan menggunakan numeric dan data kualitatif lebih tepat dijelaskan dengan variabel linguistik. *Fuzzy Inference System* telah terbukti menjadi cara yang terkemuka untuk memecahkan masalah keputusan, di mana informasi yang tersedia adalah subjektif dan jelas. (Banerjee & Ghosh, 2013). Variabel utama kinerja perawat Rumah Sakit Panti Nugroho yaitu disiplin, kinerja dan *attitude* masing-masing memiliki beberapa sub-variabel yang menjadi faktor pendukungnya. Maka dengan adanya implementasi *Fuzzy Inferece System Mamdani*, dapat dibentuk 2 tahap *(stages)* yaitu *stage* pertama memodelkan sub-variabel, dan *stage* kedua memodelkan variabel utama yaitu disiplin, kinerja dan *attitude* menjadi suatu penilaian kinerja sebagai *output* final dari model.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, diketahui terdapat suatu permasalahan yaitu bagaimana membangun sistem penilaian kinerja dengan implementasi *Fuzzy Inference System* Mamdani.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah memodelkan sistem penilaian kinerja dengan membentuk suatu penegasan *(defuzzy)* dari model penilaian kinerja yang dibentuk dengan implementasi *2-Stages Fuzzy Inference System* Mamdani.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah mengetahui bagaimana memodelkan sistem penilaian kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta dengan implementasi *Fuzzy Inference System* Mamdani serta mengetahui kemudahan dan keakuratan penilaian kinerja dengan model yang telah dibuat, Selain itu agar dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang logika *fuzzy* dan ilmu pengetahuan tentang penilaian kinerja.

1.5 Batasan Permasalahan

Suatu penelitian memerlukan adanya batasan permasalahan dengan tujuan agar penelitian memiliki fokus dan ruang lingkup yang terarah. Batasan permasalahan dari penelitian ini adalah :

1. Selama pengambilan data, data dianggap tidak mengalami perubahan.
2. Penelitian dilakukan pada rentang waktu bulan April sampai dengan Juni 2018.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk membantu memberikan gambaran umum tentang penelitian yang akan dilakukan. Berikut sistematika penelitian tugas akhir ini:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang deskripsi latar belakang permasalahan yang menguraikan alasan dilaksanakannya penelitian ini., kemudian dirumuskan dalam perumusan masalah. maka pada penelitian ini terdapat batasan masalah. Pada bab ini terdapat batasan masalah agar penelitan tetap berada pada ruang lingkupnya. Selain itu terdapat tujian dan manfaat penelitian sehingga hasil dari penelitian dapat memberikan manfaat sesuai dengan tujuan dan latar belakang.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Penelitian ini membutuhkan dasar dan acuan yang cukup kuat, sehingga pada bab ini berisi kajian literatur berupa teori-teori dari referensi jurnal maupun buku dan kajian penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan masalah penelitian yang dijadikan sebagai acuan dalam penyelesaian masalah

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang uraian dari alur penelitian, objek penelitian serta metode yang digunakan. Metode penelitian ditetapkan untuk menjalankan penelitian agar hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

BAB IV PENGOLAHAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

Pada bab ini, penguraian isu yang diangkat pada penelitian akan dibahas secara detail. Selain itu dilakukan pengolahan data yang diperoleh selama penelitian dan proses analisa data. Hasil pengolahan data direpresetnasikan dalam bentuk tabel maupun grafik. Bab ini juga mencakup analisis yang dilakukan terhadap hasil yang diperoleh.

BAB V PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang pembahasan hasil dari pengolahan data yang telah dilakukan. Kesesuaian dari hasil penelitian dengan tujuan penelitian akan menghasilkan suatu rekomendasi.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mencakup kesimpulan penelitian dari analisis yang telah dibuat serta saran-saran atas hasil yang telah dicapai dalam permasalahan yang ada dalam penelitian sehingga perlu adanya rekomendasi untuk dikaji lebih lanjut pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN