

INTISARI

Latar belakang: RS Budi Sehat merupakan rumah sakit yang berkembang dari klinik umum rawat inap menjadi rumah sakit tipe D. Seiring dengan perkembangan tersebut maka terjadi juga penambahan SDM yang signifikan. Hal tersebut perlu didukung dengan pengelolaan SDM yang baik. Penilaian kinerja ini dirasa sangat penting untuk diterapkan sehingga tidak hanya akan terbentuk lingkungan kerja yang profesional, tetapi juga akan ada kolaborasi yang baik antara manajemen dengan karyawan sehingga tercipta kinerja rumah sakit yang profesional dan berdaya saing.

Tujuan: Menganalisis dan merancang penilaian kinerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan rumah sakit dengan memperhatikan kebutuhan karyawan dan manajemen sehingga didapat sistem penilaian kinerja yang efektif, sensitif, relevan dan reliabel sehingga dapat meningkatkan performa rumah sakit.

Metode: Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode *action research*. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam serta diskusi kelompok terarah. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui data SDM di rumah sakit, kebijakan rumah sakit, serta dokumentasi terkait karyawan.

Hasil: Dihasilkan suatu usulan pengembangan sistem penilaian kinerja oleh penulis yang mencakup penilai, proses penilaian kinerja, serta instrumen dan waktu pelaksanaan penilaian kinerja. Penilai merupakan atasan langsung, teman sekerja, dan pejabat struktural di atasnya. Sedangkan proses penilaian kinerja mencakup kriteria dan prosedur penilaian kinerja. Aspek yang dinilai meliputi komunikasi, kedisiplinan, keandalan, kreativitas, kesehatan dan keselamatan kerja, serta perilaku bersih. Aspek dalam penilaian penulis usulkan berdasarkan visi dan misi rumah sakit serta kondisi dan lingkungan rumah sakit. Metode penilaian yang digunakan adalah metode *rating*

scale dan *post oriented method* dimana penilaian kinerja difokuskan untuk menilai karakteristik serta kualitas kerja yang telah dilakukan oleh masing-masing karyawan. Untuk waktu pelaksanaan penilaian kinerja dilakukan setiap 6 (enam) bulan sekali.

Kesimpulan: Usulan pengembangan penilaian kinerja karyawan yang baru mendatangkan manfaat berupa peningkatan motivasi karyawan dan perbaikan pelayanan kepada pasien yang diharapkan akan meningkatkan pelayanan RS Budi Sehat secara keseluruhan kepada masyarakat. Manfaat juga dapat dirasakan pada saat pengambilan keputusan terkait karyawan, seperti penentuan *reward* dan *punishment*.

Kata kunci: Manajemen sumber daya manusia, penilaian kinerja, rumah sakit.

ABSTRACT

Background: RS Budi Sehat is a hospital that develops from general hospitalized clinic to hospital type D. Along with these developments there is also a significant addition of human resources. It needs to be supported by good human resource management. This performance assessment is considered very important to be applied so that not only will form a professional working environment, but also there will be good collaboration between management and employees so as to create professional and competitive hospital performance.

Objective: Analyze and design effective performance appraisals in accordance with the needs of the hospital with attention to the needs of employees and management so that an effective, sensitive, relevant, and reliable performance appraisal system can be obtained.

Method: This research is an action research method. Primary data obtained through in-depth interviews and focus group discussions. While secondary data obtained through the data of human resources in hospital, hospital policy, and employee related documentation.

Result: Generated a proposed development of performance appraisal system by authors covering the appraisers, performance appraisal process, as well as the instrument and time of performance appraisal. Assessor is the immediate superior, co-worker, and structural official on it. While the performance appraisal process includes criteria and performance appraisal procedures. The assessment method used is the rating scale and post oriented method in which performance appraisals are focused on assessing the characteristics and quality of work performed by each employee. For the time of performance appraisal conducted every 6 (six) months.

Conclusion: The proposed development of new employee performance appraisal resulted in increased employee motivation and service improvement to patients expected to improve the overall service of Budi Sehat Hospital to the community. Benefits can also be felt during employee-related decisions, such as determination of rewards and punishment.

Keywords: Human resource management, performance appraisal, hospital