

INTISARI

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil Saat ini dirasa belum dapat menggambarkan kinerja yang memadai. Rumah Sakit Jiwa Prof.dr.Soeroyo Magelang sebagai rumah sakit pemerintah pegawainya sebagian besar berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Penilaian kinerja dengan menggunakan DP3 belum sepenuhnya dapat menggambarkan kinerja berdasarkan kondisi yang senyatanya. Penilaian kinerja dengan pendekatan *Balanced scorecard* yang merupakan salah satu alat untuk mengukur kinerja dengan menterjemahkan visi, misi organisasi kedalam sasaran strategik dan inisiatif strategik melalui 4 perspektif (pertumbuhan dan pembelajaran, internal proses, pelanggan dan keuangan).

Tujuan penelitian ini adalah menetapkan indikator penilaian kinerja dan mengukur kinerja kepala sub bagian di bagian sekretariat RS jiwa Prof.dr.Soeroyo Magelang.

Jenis penelitian ini adalah studi kasus deskriptif dengan menggunakan pendekatan kasus tunggal holistik. Sebagai subyek penelitian adalah kepala sub bagian di bagian sekretariat RS jiwa Prof.dr.Soeroyo Magelang. Responden penelitian ini adalah seluruh pegawai di bagian sekretariat dan atasan langsung dari kepala bagian sekretariat.

Penelitian dilakukan mulai dari job deskripsi bagian sekretariat diuraikan kedalam kegiatan-kegiatan yang menjadi tugas dan tanggungjawab masing-masing kepala sub bagian kemudian disusun indikator kinerja berdasarkan 4 perspektif *balanced scorecard* yang digunakan untuk mengukur kinerja masing-masing kepala sub bagian. Dari ke lima kepala sub bagian, hasil pengukuran kinerjanya pada perspektif pertumbuhan dan pembelajaran terdapat 3 kepala sub bagian dan perspektif internal proses 2 kepala sub bagian yang kinerjanya belum baik.

Dari hasil penelitian ini, saran yang dapat diberikan kepada kepala sub bagian dibagian sekretariat untuk menyusun indikator kinerja yang disesuaikan dengan job deskripsi masing-masing jabatan. Melakukan penilaian kinerja kepada staf dengan cara menyusun indikator kinerja masing-masing staf/bawahan.

Kata kunci : Pengukuran, kinerja, *balanced scorecard*

ABSTRACT

Present-day performance appraisal for government employees is considered as inadequate in representing their performance. Most of employees of Prof. dr. Soeroyo Magelang Mental Hospital (*Rumah Sakit Jiwa Prof. dr. Soeroyo Magelang*), relevant with its being a state mental hospital, hold the status as government employee. *DP3* as the performance appraisal tool used has not represented well the actual performance. The Balanced Scorecard is a tool for measuring performance by interpreting the organization's vision and mission into strategic goals and initiatives through four perspectives, i.e. growth and learning, internal process, customer, and financials.

The objective of the research is to determine performance appraisal indicators as well as to measure the performance of the heads of subdivisions of Prof. dr. Soeroyo Magelang Mental Hospital secretariat.

The research is a descriptive case study applying holistic single case approach. The research subjects include the heads of subdivisions of Prof. dr. Soeroyo Magelang Mental Hospital secretariat. The research respondents consist of the entire employees of the secretariat and the direct superior to the head of secretariat.

The research begins with elaboration on the job description of the secretariat into activities which are to be the tasks and responsibilities of respective heads of subdivisions. The next step is the designing of performance indicators according to the four perspectives incorporated in the balanced scorecard to measure the performance of the heads of subdivisions. The performance measurement results indicate that out of 5 heads of subdivisions, 3 show poor performance as viewed from the growth and learning perspective whereas the other 2 show poor performance viewed from the internal process perspective.

Based on the research results, the writer suggests that the heads of subdivisions of the secretariat design performance indicators according to the job description of respective posts and that performance appraisal for the staff is implemented by designing performance indicators for their respective staff/subordinates.

Keywords: Measurement, Performance, Balanced Scorecard