

## ABSTRACT

**Background:** Performance appraisal is an evaluation process of performance and job qualification in specific time period by organization for administrative, placement, job promotion and appreciation. Performance appraisal is used by Human Resources Unit for administrative, feedback, increasing satisfaction, exploring strengths / weaknesses, coaching materials, developing, rewarding, and enhancing accountability. Some of the problems occurred in the element of performance assessment input, process and output. RSUP Dr. Sardjito Measure the performance of clinical nurses with individual performance index (IKI) since the end of 2014. The study about measurement through individual performance index as a reference for performance appraisal of nurses in Indonesia is still limited.

**Objective:** Evaluation of per performance appraisal for clinical nurses in inpatient unit of RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

**Method:** Type of study was explanatory case study by single case design. Collecting data by triangulation method through questionnaire, document review and focus group discussion. Subject of study involved 154 clinical nurses and 41 head unit in Inpatient of RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta according to inclusion criteria. Focus group discussion involved 10 clinical nurses and 10 head unit.

**Results and Discussion:** Amounts 10-29% of clinical nurses and head unit has not well understood towards performance appraisal instrument such as indicator, operational definition with old IKI, and both target and weight. Mean of performance appraisal with old IKI and new IKI has not well understood by 13-24% clinical nurses and some of head unit, feedback and impact after implementation of performance appraisal was still lacking by 7-26% of nurses and head unit, bias during performance appraisal amounts 45% with old IKI and 95% new IKI. 8-14% instrument could not be accepted by clinical nurse and head unit. The new IKI easier to understand and accepted than old IKI, but level of performance achievement easier to achieved when used old IKI. Results of performance achievement with the old IKI more easily than a new IKI. In new IKI, occurs in nurses working in the VIP room and intensive room and special room. Obstacles on performance appraisal related to instrument standardization according to type of nurse activity, guidance and SOP.

**Conclusion:** Acceptance clinical nurse and head unit toward the new individual IKI better than the old ones because easier, clear of aims, and better impact for nurse performance. Need for evaluation of instrument is primarily target and the weight is adjusted to the work of nurses and vision of hospital so that performance appraisal goals can be achieved.

**Keyword:** Performance Appraisal, Individual Performance Index, Case Study.

## EVALUASI IMPLEMENTASI PENILAIAN KINERJA PERAWAT KLINIK DI INSTALASI RAWAT INAP RSUP Dr SARDJITO YOGYAKARTA

Rahayu Widayanti<sup>1</sup> Fitri Haryanti<sup>2</sup> Andreasta Meliala<sup>3</sup>

### INTISARI

**Latar belakang:** Penilaian kinerja atau *performance appraisal* merupakan suatu proses evaluasi kinerja dan kualifikasi pekerjaan dalam periode waktu tertentu yang ditentukan oleh organisasi untuk tujuan administrasi, penempatan, promosi, umpan balik, meningkatkan kepuasan, menggali kekuatan/kelemahan, sebagai bahan pembinaan, pengembangan, pemberian imbalan, dan meningkatkan akuntabilitas. Beberapa permasalahan dapat timbul dalam penilaian kinerja baik unsur input, proses maupun output. RSUP Dr. Sardjito mengukur kinerja perawat klinik dengan indeks kinerja individu (IKI) sejak akhir tahun 2014. Penelitian tentang Evaluasi implementasi penilaian kinerja untuk perawat dengan IKI di Indonesia masih sangat terbatas.

**Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi implementasi penilaian kinerja perawat klinik oleh kepala ruang di instalasi rawat inap RSUP Dr Sardjito Yogyakarta

**Metode:** Jenis penelitian ini adalah penelitian studi kasus tunggal *eksplanatory*. Pengumpulan data dilakukan dengan metode triangulasi melalui survei dengan kuesioner, studi dokumentasi dan diskusi kelompok terarah(DKT). Subjek penelitian sebanyak 154 perawat klinik dan 41 kepala ruang di instalasi rawat inap RSUP Dr Sardjito Yogyakarta yang memenuhi kriteria inklusi. DKT dilakukan pada 10 perawat klinik dan 10 kepala ruang.

**Hasil dan Pembahasan:** Pada evaluasi implementasi penilaian kinerja dengan oleh perawat klinik dan kepala ruang terhadap instrumen penilaian kinerja belum dipahami dengan baik oleh 20- 29% perawat dan kepala ruang dalam hal indikator, definisi operasional, untuk IKI lama, target dan bobot untuk keduanya. Tujuan penilaian IKI lama dan IKI baru tidak dipahami oleh 13-24% perawat klinik dan sebagian kepala ruang, Umpan balik dan dampak dari penilaian masih dirasakan kurang oleh 7-26% perawat dan kepala ruang, terdapat bias dalam penilaian kinerja sebanyak 45 untuk IKI lama dan 95% untuk IKI baru, dan 8-14% instrumen belum dapat diterima oleh perawat dan kepala ruang. IKI baru dipahami dan diterima lebih baik dari pada IKI lama tetapi tingkat capaian hasil kinerja lebih mudah dicapai IKI lama daripada IKI baru. Hal ini didukung dengan hasil DKT. Hasil pencapaian kinerja dengan IKI lama lebih mudah dari IKI baru. Pada instrumen IKI baru pencapaian kinerja kurang, terjadi pada perawat yang bekerja di ruang VIP, dan ruang intensif, dan ruang khusus. Hambatan dalam penilaian kinerja lebih kepada standarisasi instrumen sesuai dengan pekerjaan perawat, panduan dan SPO yang jelas.

**Kesimpulan:** Berdasarkan evaluasi implementasi penilaian kinerja dengan IKI lama dan IKI baru, pada IKI baru lebih bisa diterima karena lebih sederhana, tujuan lebih jelas dan dampak lebih baik dari pada IKI lama. Perlunya Evaluasi instrumen terutama target dan bobot disesuaikan dengan pekerjaan perawat dan visi rumah sakit sehingga tujuan terhadap penilaian kinerja dapat tercapai.

**Kata kunci:** Penilaian Kinerja, Indeks Kinerja Individu, Sudi Kasus

1 Mahasiswa MMR Universitas Gadjah mada

2 Universitas Gadjah Mada

3 Universitas Gadjah Mada