

INTISARI

Latar belakang: Sistem penilaian kinerja berbasis remunerasi bagi perawat pelaksana telah diterapkan sejak Juli 2011 oleh RSUP Fatmawati. Penilaian kinerja klinik ini sebagai salah satu poin akreditasi internasional dengan tujuan untuk mendorong motivasi bekerja dan kinerja serta pengembangan diri pegawai yang akan berdampak pada kualitas dan inovasi pelayanan rumah sakit. Selama pelaksanaan remunerasi sampai dengan penelitian dilakukan belum ada dampak yang signifikan terhadap perbaikan kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Eksekutif Anggrek, sehingga RSUP Fatmawati mengevaluasi faktor-faktor apakah yang mempengaruhi Indeks Kinerja Individu (IKI), seperti usia, masa kerja, latar belakang pendidikan, pengalaman, lingkungan kerja, pelatihan, supervisi, sistem kompensasi, pengembangan karir dan desain pekerjaan..

Tujuan: Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian target kinerja individu perawat pasca remunerasi di Instalasi Anggrek RSUP Fatmawati.

Metode: Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan cross sectional, untuk melihat hubungan antara faktor individu dan faktor organisasi dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Eksekutif Anggrek RSUP Fatmawati.

Hasil dan pembahasan: Rawat inap Eksekutif Anggrek di RSUP Fatmawati, merupakan rawat inap kelas VIP yang didirikan khusus untuk pasien-pasien yang dapat memilih dokter pribadi. Terdapat hubungan antara faktor individu dan faktor organisasi dengan penilaian indeks kinerja individu (IKI) perawat, Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi perawat terhadap dampak pengembangan karir dalam pencapaian target kinerja tidak jauh berbeda antara persepsi baik dan kurang baik.

Kesimpulan dan saran: Karakteristik perawat di rawat inap Eksekutif Anggrek RSUP Fatmawati pada penelitian ini adalah mayoritas responden berumur antara 31-40 tahun, yaitu sebanyak 22 responden atau 34% dari total responden. Pendidikan formal terakhir yang diakui pemerintah atau organisasi profesi, pada penelitian ini dari ke 64 responden 50 atau 78% telah lulus D3 Keperawatan. Masa kerja kurang dari 5 tahun menempati urutan pertama, yaitu sebanyak 21 orang atau 33% dari total responden.. Manajemen melakukan evaluasi secara berkala (triwulanan atau semesteran) atas pelaksanaan remunerasi. Setiap pegawai harus memiliki peta karir.

Kata kunci: penilaian indeks kinerja individu (IKI), remunerasi, pengembangan karir.

ABSTRACT

Background : *Performance appraisal system based remuneration for nurses has been applied since July 2011 by the Fatmawati Hospital. The clinical performance assessment as one of the points of international accreditation in order to encourage work motivation and performance as well as employee self-development that will impact on the quality and innovation of hospital services . During the implementation of the remuneration to the research conducted, no significant impact on the improvement of the performance of nurses in Instaasi Inpatient Executive orchids , so Fatmawati evaluate what factors affecting Index Individual Performance (IKI), such as age, years of education background, experience, work environment, training, supervision, compensation systems, career development and design work.*

Objective: *The general objective of this research is to identify the factors that affect the achievement of individual performance targets nurse post remuneration in installation Anggrek Fatmawati Hospital.*

Method: *The study was conducted by using cross sectional approach, to see the relationship between individual factors and organizational factors with the performance of nurses in Inpatient Executive Orchid Fatmawati Hospital.*

Result and discussion: *Hospitalization Executive Orchids in Fatmawati, a VIP class inpatient established especially for patients who can choose a personal physician. There is a relationship between individual factor and organization factor with the assessment of the performance index of the individual (IKI) nurses, results showed that perceptions nurses on the impact of career development in the achievement of performance targets is not much different between the perception of good and less good.*

Conclusion and recommendation: *Characteristics of nurses in inpatient Executive Orchid Fatmawati hospital in this study is the majority of respondents were aged between 31-40 years, as many as 22 respondents or 34% of total respondents. The last formal education or professional organizations recognized by the government, in this study from 64 to 50 or 78% of respondents have graduated D3 Nursing. Working period of less than five years of the first rank, as many as 21 people or 33% of total respondents. Management evaluates periodically (quarterly or semi-annually) on the implementation of remuneration. Every employee should have a career map.*

Key words: *compensation, performance appraisal, case study.*