

## Pengembangan rancangan sistem penilaian kinerja karyawan pada Rumah Sakit Gigi dan Mulut Universitas Trisakti tahun 2011 (studi kualitatif)

Michael Nathanael Mahama, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20313598&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

#### <b>ABSTRAK</b><br>

Dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, kualitas dari masing-masing sumber daya manusia menjadi fokus perhatian departemen SDM Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Universitas Trisakti. Salah satu strategi untuk meningkatkan kualitas SDM adalah melalui mekanisme penilaian kinerja karyawan yang efektif.

Penelitian ini ditujukan untuk mendapatkan gambaran sistem penilaian kinerja di RSGM Universitas Trisakti saat ini dan membuat usulan sistem penilaian kinerja yang baru berdasarkan hasil yang diperoleh. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang terbagi menjadi dua tahap penelitian. Tahap pertama bertujuan untuk melihat efektifitas sistem penilaian kinerja lama yang menggunakan DP3. Data diperoleh dari wawancara mendalam dan diskusi kelompok terarah dengan informan berjumlah 10 orang yang terdiri dari 3 orang pimpinan dan 7 orang staf. Selanjutnya tahap kedua bertujuan untuk mengembangkan suatu rancangan sistem penilaian kinerja yang baru. Hasilnya kemudian didiskusikan bersama dengan pimpinan RSGM dalam diskusi kelompok terarah.

Hasil penelitian yang didapat pada tahap pertama melalui wawancara mendalam dan diskusi kelompok terarah, terlihat bahwa informan dari lini karyawan secara umum tidak mengetahui dengan jelas mengenai pelaksanaan sistem penilaian kinerja yang dilaksanakan di RSGM. Oleh karena itu, mereka berpendapat bahwa sistem penilaian kinerja saat ini belum memiliki relevansi, sensitifitas, tingkat penerimaan, keandalan dan kepraktisan yang cukup dalam menggambarkan kinerja karyawan. Selanjutnya pada tahap kedua, dikembangkan suatu usulan sistem penilaian kinerja yang baru berdasarkan konsep efektifitas Cascio dengan mamadukan hasil yang didapat dari penelitian tahap pertama, aspek penilaian pada instrumen DP3, kondisi lingkungan pekerjaan di RSGM serta konsep penelitian terdahulu yang sejenis. Setelah hasil diskusi kelompok terarah bersama pimpinan dirangkum, maka didapatkan suatu rancangan pengembangan sistem penilaian kinerja yang baru bagi RSGM Universitas Trisakti. Rancangan pengembangan ini meliputi penilai, instrumen penilaian, prosedur penilaian, kriteria penilaian, waktu pelaksanaan dan manfaat penilaian yang sudah disesuaikan dengan kondisi lingkungan RSGM. Dengan diterapkannya rancangan sistem penilaian kinerja yang baru ini, diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan membantu dalam pengambilan keputusan manajerial.

<hr>

<b>ABSTRACT</b><br>

In increasing the quality of health care, quality from individual human resources become the focus of attention of human resources department of Trisakti University Oral and Dental Hospital (RSGM). One strategy to increase the human resources quality is through the effective mechanism of performance appraisal system of the employment.

The goal of this study is to get the current image of performance appraisal system in Trisakti University's RSGM and make proposal for new performance appraisal system based on the result. First stage is to see the efficacy of previous performance appraisal system that using DP3. Data is collected from in depth interview and focus group discussion with a total of 10 informants that consist of 3 leaders and 7 staff. The next stage is to develop new framework for performance appraisal system. The result then discussed with the RSGM's leaders in focus group discussion.

The result from first stage is collected from in depth interview and focus group discussion, it seems that the informant from employer group in general was not clearly know about the performance appraisal system that been carried out by the RSGM. Therefore, their opinions are the performance appraisal system until now doesn't have relevance, sensitivity, the level of acceptance, reliability, and practicality that deep enough to describe the employer's work. Next on the second stage, a proposal of new performance appraisal system is developed base on Cascio's efficacy concept in concert with the first stage's result, assessment aspect in DP3 instrument, work condition in RSGM as well as previous study, thus a new framework for development of new performance appraisal system Trisakti University RSGM is made. Development of this framework consist of person who assess the system, assessment criteria, time of assessment, and the benefit of assessment that has been adjusted with the condition in RSGM. By applying this newly proposed performance appraisal system, hopefully it can motivated the employer to work better and helps in managerial decision making.