

Rancangan Balanced Scorecard dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia Dinas Kesehatan Kota Bandung Tahun 2008-2010 = Balanced Scorecard Design in Human Resources Planning for District Health of Bandung City, 2008 - 2010

Henny Rahayu Ningtyas, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20339702&lokasi=lokal>

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan, dan merupakan sumber terpenting kedua setelah pembiayaan. Dinas Kesehatan Kota Bandung telah memiliki perencanaan strategik SDM, namun strategi dalam Renstra tersebut belum secara sistematis di hubungkan dengan target-target terulur sehingga sulit untuk dilakukan penilaian apakah strategi tersebut sudah efektif dijalankan atau belum. Balanced Scorecard merupakan suatu konsep manajemen yang membantu menexjemahkan strategi kedalam tindakan yang komprehensii koheren, terukur dan berimbang.

Tujuan penelitian ini adalah melakukan tahapan pengembangan Balanced Scorecard dalam Perencanaan SDM di Dinas Kesehatan Kota Bandung. Penelitian ini adalah penelitian operasional dengan tahapan- tahapan sebagai berikut ; Tahap I : Inpute Stage (Pengumpulan Data), Tahap II : Matching stage (Tahap Pencocokan), Tahap III : The Decision Stage (Tahap Pengambilan Keputusan) dan Tahap IV : Plan of Action (Tahap Penyusunan Implementasi). Data diperoleh dari data primer melalui wawancara dan CDMG. Data sekunder dari data intern Dinas Kesehatan serta data dari laporan kegiatan Puskesmas. Hasil Penelitian memperlihatkan bahwa visi misi SDM Dinas Kesehatan menunjukkan kondisi yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Strategi yang dikembangkan menjadi tujuan strategi rnengacu pada renstra Dinas kesehatan kemudian di terjemahkan ke dalam empat perspektif Baianced Scorecard . Pada Penyusunan Peta Strategi, kedudukan perspektif keuangan dan perspektif pelanggan adalah sejajar karena Dinas kesehatan merupakan organisasi publik yang not protit. Berdasarkan CDMG dilakukan penetapan ukuran KPI, target serta pembobotan masing-masing perspektif yaitu perspektif keuangan 15%, perspektif pelanggan 15%, perspektif proses intemal 50% dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan 20%. Dalam Perencanaan SDM, Dinas Kesehatan masih memerlukan tambahan tenaga, sistem nekrutmen - pengembangan karier, dan sistem penilaian kelja mengikuti aturan yang berlaku. Maka dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa visi misi sudah sesuai dengan teori. Terdapat 11 strategi yang dijabarkan ke 18 tujuan strategi dimana perspektif perspektif keuangan ada 3 tujuan strategi, perspektif pelanggan ada 2 tujuan strategi , perspektif proses intemal 8 tujuan strategi dan perspektif pembelajaran pertumbuhan ada 5 tujuan strategi. Pada penetapan ukuran KPI sebagian besar merupakan ukuran hasil (lagging indicator). Untuk melihat pencapaian dibuat format implementasi dan format monitoring dengan masing-masing penanggng jawab. Dengan menerapkan Balanced Scorecard

diharapkan pada masa yang akan datang Dinas kesehatan menjadi organisasi yang mampu menghadapi tantangan.

<hr>

Abstract

Human resource (HR) has an important role in doing an activity to achieve certain objectives and it is the second most important resource after financial resource.

The Health Office of Bandung City had HR, has had HR Strategic plan. However, the strategies in the strategic plan has not been systematically connected to measured targets so it is difficult to assess whether the strategies has been implemented effectively or not.

Balance scorecard is a management concept that helps to translate strategies into comprehensive, coherent, measured and balanced actions.

The aim of this study is to perform Balance Scorecard development stages in I-IR planning at the Health Office of Bandung City. This study is an operational research with the following stages: Stage 1, Input Stage (Data Collection); Stage II, Matching Stage; Stage III, Decision Stage; and Stage IV, Plan of Action (Implementation Plan). The data is gained through primary data, i.e. interview and CDMG results. The secondary data consists of internal data from the Health Office as well as data 'from Puskesmas activity report.

The results of this study show that the HR vision and mission at the Health Office show a condition to be reached in the fixture. The strategies developed become a strategic objective referring to the Health Office Strategic Plan which is then translated into four Balanced Scorecard perspectives. In making a Strategic Map, the perspective positions of finance and customers are parallel because the Health Office is a non profit public

organization. Based on CDMG, a KPI measure is determined, target and weighing for each perspective are determined with the following composition: financial perspective, 15%; customer perspective, 15%; internal process perspective, 50%, and learning and growth perspective, 20%. In HR Planning, the Health Office still needs additional stail recruitment - carrier development system and work assessment system based on the applicable regulations.

From the study results it can be concluded that the vision and mission have been in line with the theories. There are 11 strategies that are divided into 18 strategic objectives with 3 strategic objectives for the financial perspectives, 2 strategic objectives for customer perspective, 8 internal objectives for internal process perspective, and 5 strategic objectives for leading and growth perspective. In the KPI measure determination, most of them are lagging indicators. To see the achievements achieved, an implementation format and monitoring format were developed, each implemented by a person in charge. By implementing Balanced Scorecard, it is expected that in the fixture the Health Office becomes an organization that is capable in facing the challenges.