

Pengembangan penentuan golongan jabatan dengan sistim nilai kredit di rumah sakit khusus THT-Bedah Perhati Jakarta Pusat: penilaian faktor jabatan dan kinerja karyawan

Helmi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=79473&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Merasa diakui dan kemungkinan mengembangkan karir merupakan kebutuhan insani. Maka sistem yang dapat menjamin kebutuhan tersebut akan memotivasi seseorang untuk berkinerja lebih baik. Hal lain yang penting adalah rasa keadilan, bahwa setiap karyawan ditempatkan pada jabatannya berdasarkan kriteria-kriteria yang objektif. Untuk tujuan itu, di RS Khusus THT-Bedah Perhati telah dilakukan pendekatan penentuan jabatan, golongan dan sub-golongan kepangkatan secara kuantitatif berdasarkan sistim nilai.

Maka telah dibuat uraian jabatan dan spesifikasi jabatan. Dari situ diidentifikasi faktor-faktor jabatan. Faktor-faktor jabatan yang dapat diidentifikasi dan dipakai adalah Pendidikan yang dibutuhkan untuk setiap jabatan, kelebihan pendidikan, usaha fisik, usaha mental, tanggung jawab, keamanan kerja, dan keterampilan khusus. Faktor-faktor jabatan inilah yang kemudian diberi nilai dan bobot untuk setiap jenis pekerjaan.

Faktor-faktor jabatan inilah yang kemudian diberi nilai dan bobot untuk setiap jenis pekerjaan. Perkalian antara bobot dan nilai setiap faktor pekerjaan dari setiap karyawan kemudian dijumlahkan. Dari hasil penjumlahan tersebut didapat akumulasi angka kredit yang dipakai untuk golongan kepangkatan awal.

Yang harus dikembangkan juga adalah sistim penilaian kinerja, bahwa dalam masa kerjanya setiap karyawan mendapat supervisi dan diukur kinerjanya dengan memberi nilai pada faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja. Pada penelitian ini, faktor-faktor yang dipakai untuk mengukur kinerja tersebut adalah, kehadiran, kedisiplinan, mutu hasil kerjanya, kuantitas hasil kerjanya, kerja-sama, loyalitasnya dan pelayanan kepada konsumen. Masing-masing faktor kinerja tersebut mempunyai nilai kredit.

Penilaian kinerja dengan angka kredit ini dilakukan tiap bulan. Setiap 6 bulan (misalnya tiap Juni) dilakukan analisa awal kinerja setiap karyawan. Analisa enam bulanan ini dipakai untuk memberi umpan balik (feed back) bagi karyawan yang bersangkutan. Setiap tahun (misalnya tiap Desember) dilakukan analisis kinerja tahunan, Angka kredit dan penilaian kinerja ini dimasukkan ke dalam angka kredit kumulasi seluruh masa kerja karyawan yang bersangkutan yang akan dipakai untuk penetapan kenaikan golongan atau sub-golongan kepangkatan serta perhitungan gaji.

Aktifitas tersebut telah didiskusikan dan disepakati dalam diskusi kelompok (peer review) pimpinan rumah sakit.

Diharapkan sistim kepegangatan dan penggajian yang lebih objektif tersebut dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik demi perbaikan nasibnya.

<hr>

ABSTRACT

The Development of Determination of Job Rank by Measuring Credit Value of Job Factors and Performance Appraisal in Perhati Hospital, Jakarta Recognition and advancement are some of the basic human aspirations. A proper system, which provides for these aspirations, motivates as person to provide better output. On the other hand, the absence of such system leads to frustration, disappointment, and lethargy, which result in the deterioration of performance. The basic of human resource management is to help the company provides efficiency by objectivity and fairness, equal pay for equal work, rewards good performance, controls labor cost.

For that reason, a quantitative based approach is designed in Perhati Hospital to determine job rank. Job description and job specification have been described, job factors have been identified. The job factors, which are general skill, physical effort, mental effort, responsibility, working condition and specific skill, are then weighted and valued as credit value. Then every employee with his or her specific job has specific credit value for each job factor. The multiplication of specific weight of job factors with specific job credit value of specific employee is then accumulated. The accumulation is called basic point value of a specific employee. The basic point value is used to determine the basic job rank. Basic salary can be determined by multiplication this basic point value with a point factor, which is taken from awage survey.

For career development, a performance appraisal has to be developed. During the job period the employee is supervised by means of measuring some factors of performance. The factors are attendance, discipline, and quality of work, quantity of work, cooperation, loyalty, and service to consumer.

Each of the factors is measure every month by applying credit point value appraisal. Every six month, performance credit point value of every employee is accumulated and analyzed, to be used as a feed back to the employee. Each year, annual accumulation of the performance credit point value is added to the basic credit point value. This new accumulated credit point value is used for determining new job rank and new basic salary.

The job factor and performance criteria are discussed and selected in a peer review of the hospital executives.

All those activities activities have been discussed and reviewed in a group discussion of the executives of the Perhati hospital.

With this measurement, job classification can be assigned more objectively. By apprising performance for career development, the employee is motivated for better output.