

Proses penilaian prestasi kerja di Rumah Sakit Puri Cinere, Sawangan, Bogor

Sandra Dewi Mochtar, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=80405&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Dalam manajemen sumber daya manusia di rumah sakit swasta, terdapat sebuah proses untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan, yang dikenal dengan istilah Proses Penilaian Prestasi Kerja. Di antara beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan proses Penilaian Prestasi Kerja, terdapat adanya faktor peran karyawan sebagai penilai maupun yang dinilai, dan Pimpinan Puncak rumah sakit sebagai penentu kebijakan. Sebaik apapun sistem yang ada, bila dilaksanakan tanpa kesepakatan dan pengertian yang baik antara semua pihak yang terkait itu, maka akan sulit mencapai tujuan proses Penilaian Prestasi Kerja tersebut.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Puri Cinere (RSPC) untuk mengevaluasi proses Penilaian Prestasi Kerja, serta mengidentifikasi masalah yang dihadapi selama ini, menurut pendapat karyawan. Cara yang dipilih ini merupakan salah satu teknik evaluasi khusus bagi proses Penilaian Prestasi Kerja, di antara beberapa teknik lain yang dikenal. Dengan mengetahui pendapat karyawan, maka masalah yang berhasil diidentifikasi merupakan keadaan yang dapat dianggap paling mendekati keadaan sesungguhnya. Sehingga diharapkan pemecahan masalah yang disarankan akan lebih berguna. Hingga saat ini, evaluasi terhadap proses Penilaian Prestasi Kerja masih merupakan aktivitas manajerial yang kurang populer, bahkan cenderung dilalaikan. Padahal hasilnya sangat bermanfaat bagi organisasi dan karyawan.

Data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner dengan realibilitas dan validitas internal tergolong moderat, yang telah diuji dengan teknik analisa Alpha Cronbach. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada proses Penilaian Prestasi Kerja di RSPC yang menggunakan sistem Graphic Rating Scale dan telah dilaksanakan 2 (dua) kali itu, terdapat beberapa masalah dalam pelaksanaannya. Masalah utama yang dihadapi adalah kurangnya keterampilan para penilai dalam mewawancarai bawahannya dan adanya beberapa perbedaan persepsi antara kelompok penilai dan yang dinilai. Tetapi terdapat pula hasil yang cukup menggembirakan dari pernyataan Pimpinan Puncak dan karyawan RSPC, karena kedua pihak itu menunjukkan penerimaan yang baik terhadap keberadaan proses yang mereka anggap penting dan bermanfaat ini. Maka untuk masa mendatang, manajemen RSPC disarankan untuk melakukan langkah perbaikan pelaksanaan proses Penilaian Prestasi Kerja, tanpa harus mengganti atau merubah sistem yang telah digunakan selama ini.

Daftar Bacaan : 63 (1978 -1996)

xi + 149 halaman : 19 tabel, 6 gambar, 10 lampiran

<hr><i>ABSTRACT

The Performance Appraisal Process in "Puri Cinere" Private Hospital, Sawangan, BogorIn Human Resource

Management of a private hospital, there is a process to evaluate the employees' job performances called Performance Appraisal. The role of employees as appraisers or appraisees and top managers as the policy maker, is one of factors which determined the success in Performance Appraisal process. No matter how good the system is, without full commitment and good understanding between all connected parties, it can be difficult to accomplish the objectives of Performance Appraisal process.

This research is conducted in Puri Cinere Private Hospital (RSPC) to evaluate the Performance Appraisal process, and to identify the problems, according to employees' opinion. This is one of the techniques which especially designed for evaluating the Performance Appraisal process. By knowing employees' opinion, the problems that can be identified are the closest picture compares with the real condition. So, hopefully the suggestions about how to handle the problems can be more useful!. Up till now, the evaluation of Performance Appraisal process is still not popular enough, and appears to be neglected. Though the result is so precious for both the organization and employees.

The data were gathered by using questionnaires, which had been analyzed with Cronbach Alpha Technique and indicated that the questionnaires had a Moderate level of Reliability and Internal Validity. The result of this research indicated that the Performance Appraisal process in RSPC, which used Graphic Rating Scale System and had been conducted twice, still having several problems. The main problem was the lack of appraisers' interview skill with their subordinates and some differences of perceptions between the two groups, appraisers and appraisees, towards this process. But, there were also encouraging findings from the top managers' and employees' opinions, that indicated the good acceptance to the existence of the Performance Appraisal process, which they thought as an important and meaningful process for them. For the future, the management is suggested to make a refinement regarding the operationalisation of Performance Appraisal process, without any need to replace or to change the system which has already been used in RSPC.

References : 63 (1978 - 1996)

xi + 149 pages : 19 tables, 6 charts, 10 enclosures