

Perancangan Indikator Kinerja Divisi Tenaga Penunjang Medis Menggunakan Metode Human Resources Scorecard dan ANP = Designing Performance Indicators for the Medical Support Personnel Division Using the Human Resources Scorecard and ANP Method

Naura Diva Atmika, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920546539&lokasi=lokal>

Abstrak

<p>Dalam sebuah organisasi, terdapat tujuan dan visi misi yang harus dicapai demi keberlangsungan bisnisnya agar memberikan keuntungan yang sepadan bagi pihak yang bersangkutan. Rumah Sakit XYZ sebagai tempat penyedia layanan kesehatan bagi masyarakat sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki untuk mencapai tujuan strategisnya. Penelitian ini berfokus pada salah satu divisi yang mengelola tenaga penunjang medis, yaitu Komite Tenaga Kesehatan Lain (KTKL). Berbeda dengan divisi pengelola SDM lainnya, KTKL mengelola tenaga penunjang medis yang latar belakang profesinya sangat beragam. Pengukuran kinerja yang digunakan saat ini hanya kinerja individu dan belum ada pengukuran yang menggambarkan kinerja divisi KTKL secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan suatu rancangan indikator pengukuran kinerja untuk memastikan seberapa besar kontribusi dan pencapaian seluruh tenaga penunjang medis terhadap tujuan rumah sakit. Penelitian ini menghasilkan usulan indikator kinerja KTKL yang berjumlah 20 indikator, terdiri dari 6 indikator Learning and Growth perspective, 4 indikator Internal Process, 4 indikator Customer, dan 6 indikator Financial. Dari hasil pembobotan menggunakan metode ANP, dapat diketahui bahwa indikator yang paling berpengaruh dan perlu diprioritaskan dalam mengukur kinerja KTKL untuk mencapai tujuan rumah sakit adalah tingkat retensi karyawan (0.3350), iklim karyawan (employee climate) (0.3303) dan peningkatan jumlah insentif yang diberikan (0.0330).

.....In an organization, there are goals, vision, and mission that must be achieved for the sustainability of the business to provide appropriate benefits for the relevant parties. XYZ Hospital, as a provider of healthcare services to the community, relies heavily on the quality of its Human Resources (SDM) to achieve its strategic objectives. This research focuses on one of the divisions that manages medical support personnel, namely the Komite Tenaga Kesehatan Lain (KTKL). Unlike other SDM divisions, KTKL manages medical support personnel with a diverse professional backgrounds. The performance measurement currently used is only evaluates individual performance, and there is no measurement that reflects the overall performance of the KTKL division. Therefore, a design of performance measurement indicators is needed to ensure the extent of the contribution and achievement of medical support personnel toward the hospital's objectives. The results of this research are proposals for performance indicators for KTKL, totaling 20 indicators, consisting of 6 Learning and Growth indicators, 4 Internal Process indicators, 4 Customer indicators, and 6 Financial indicators. From the weighting results using the ANP method, it can be seen that the most influential and prioritized indicators in measuring KTKL's performance to achieve the hospital's objectives are tingkat retensi karyawan (0.3350), iklim karyawan (employee climate) (0.3303), and peningkatan jumlah insentif yang diberikan (0.0330).