

ABSTRAK

RSUD Waled merupakan rumah sakit pemerintah yang telah menerapkan manajemen kinerja pada organisasinya. Namun, penerapan manajemen kinerja yang telah dilakukan hanya sebatas penilaian kerja. Berdasarkan data survei kuesioner yang melibatkan 78 orang karyawan rumah sakit dari penelitian sebelumnya (Fauzi, 2019), sebanyak 72% menyatakan dibutuhkannya perbaikan manajemen kinerja. Kemudian, berdasarkan tinjauan dokumen yang telah dilakukan ditemukan empat temuan yaitu (1) formulir perencanaan yang digunakan masih berdasarkan peraturan pemerintah dan hanya terdapat hasil yang dilakukan selama satu periode, tidak terdapat pencatatan proses yang dilakukan selama periode tersebut; (2) tidak adanya pengawasan dalam penilaian kinerja; (3) formulir penilaian kinerja yang dimiliki RSUD Waled tidak berlaku untuk karyawan kontrak dan (4) tidak ada instrumen tindak lanjut setelah formulir evaluasi. Sehingga ditemukannya kesenjangan antara praktik yang dilakukan dengan perencanaan manajemen kinerja yang dimiliki oleh RSUD Waled. Urgensi untuk melakukan perbaikan menjadi sangat penting karena adanya penilaian akreditasi yang akan dilakukan terhadap RSUD Waled.

Penelitian ini merupakan lanjutan dari hasil kerja praktik (Fauzi, 2019) tersebut. Proses lanjutan yang dilakukan adalah dengan mengidentifikasi tipologi yang digunakan pada rumah sakit. Tipologi yang digunakan pada penelitian ini adalah tipologi Miles & Snow (1984) dengan mengidentifikasi karakteristik organisasi dan karakteristik manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan hasil identifikasi, RSUD Waled merupakan organisasi dengan tipologi Defender. Langkah selanjutnya adalah merancang sistem manajemen kinerja berdasarkan 4 tahapan yakni tahapan perencanaan, tahapan pelaksanaan, tahapan evaluasi dan tahapan *review* kinerja dan juga menggunakan karakteristik Aguinis (2014).

Hasil analisis tipologi (Miles & Snow, 1984), 4 tahapan manajemen kinerja dan karakteristik Aguinis (2014) ini digunakan sebagai landasan penentuan arahan dan kebijakan yang digunakan sebagai pembuatan sistem manajemen kinerja. Sistem manajemen kinerja ini berdasarkan 4 tahapan manajemen kinerja yang dilengkapi dengan sistem penilaian proses, penilaian hasil dan formulir pada masing-masing tahapan. Hasil penelitian ini dilengkapi dengan langkah implementasi penerapan manajemen kinerja yang dijelaskan menggunakan dua poin, yaitu (1) pedoman kebijakan, dan (2) garis waktu (*timeline*) yang menggambarkan proses serta waktu pelaksanaan sistem manajemen kinerja yang telah dibuat. Rancangan sistem manajemen kinerja yang dibuat ini berfungsi sebagai pelengkap dan dijalankan paralel dengan sistem manajemen kinerja RSUD Waled yang berasal dari pemerintah.

Kata Kunci: Manajemen Kinerja, Penilaian Kerja, Rumah Sakit, RSUD Waled.

ABSTRACT

Waled Hospital is a government hospital that has implemented performance management in its organization. However, the implementation of performance management that has been carried out is limited to performance appraisal. Based on questionnaire survey data involving 78 hospital employees, the results were 72% of statements said Waled Hospital performance management needed improvement (Fauzi, 2019). In addition, there were four findings based on the document review which were (1) the planning formulir used is based on government regulations and only measurement of results are carried out during one period, there is no measurement of process carried out during that period; (2) there is no supervision in performance appraisal, (3) Waled Hospital performance appraisal formulir didn't include performance appraisal for contract employee; and (4) there is no follow-up instrument after the evaluation formulir. The gap was found between the practices carried out with the performance management planning that is owned by Waled Hospital. The urgency to make improvements is very important because of the accreditation assessment that will be carried out on Waled Hospital.

This research is a continuation of the results of previous practical work (Fauzi, 2019). The follow-up process is to identify the typology used in the hospital. The typology used in this study is the typology of Miles & Snow (1984) by identifying organizational characteristics and characteristics of human resource management. Based on the identification results, Waled District Hospital is an organization with a typology of Defender. The next step is to design a performance management system based on 4 stages namely the planning stage, the implementation stage, the evaluation stage and the performance review stage and also use the characteristics of Aguinis (2014).

The results of typological analysis (Miles & Snow, 1984), the 4 stages of performance management and characterization of Aguinis (2014) are used as the basis for determining the direction and policies used to make of a performance management system. This performance management system is based on 4 stages of performance management that are equipped with a measurement of process, measurement of results and forms at each stage. The results of this study are complemented by the implementation steps of implementing performance management which are explained using two points, namely (1) policy guidelines, and (2) timelines that describe the process and timing of the performance management system that has been created. The design of the performance management system that was made serves as a complement and is run parallel with the performance management system of the Waled Hospital that comes from the government.

Keywords: Performance Management, Performance Appraisal, Hospital, Waled Hospital