

INTISARI

EVALUASI PELAKSANAAN SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN UNTUK MENDORONG PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ISLAM JOMBANG

Latar Belakang : Rumah Sakit Islam Jombang adalah rumah sakit tipe D dengan jumlah karyawan 203 orang. Sumber daya manusia merupakan unsur yang penting dalam penyelenggaraan organisasi. Salah satu cara mengoptimalkan kerja sumber daya manusia adalah dengan melakukan penilaian kinerja secara berkala. Saat ini penilaian kinerja hanya rutin dilaksanakan untuk kenaikan jenjang karir (dari karyawan training menjadi karyawan kontrak, perpanjangan kontrak atau dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap). Sedangkan penilaian kinerja karyawan tetap masih belum bisa dilaksanakan rutin setiap 1 tahun sekali. Hasil penilaian juga belum bisa menunjukkan kinerja karyawan yang sesungguhnya. Penilaian yang subyektif dan rasa tidak adil dalam penilaian dapat memberikan dampak negatif, baik bagi karyawan maupun bagi rumah sakit. Fenomena ini memerlukan evaluasi terhadap sistem penilaian kinerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Metode : Berdasarkan jenis penelitian termasuk dalam penelitian mix methods, merupakan perpaduan antara deskriptif kuantitatif dan deskriptif kualitatif. Populasi yang digunakan adalah karyawan tetap di Rumah Sakit Islam Jombang sejumlah 68 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah : penyebaran kuesioner dengan sample penelitian menggunakan *Probability Sample* teknik sampling stratifikasi (*stratified random sampling*), wawancara kepada beberapa informan dari pejabat struktural dan pelaksana serta observasi pada formulir penilaian kinerja karyawan (angket) yang telah digunakan di Rumah Sakit Islam Jombang.

Hasil dan Pembahasan : Penilaian kinerja karyawan yang telah dilakukan di Rumah Sakit Islam Jombang dinilai belum efektif. Karyawan berpendapat bahwa penilaian kinerja sudah mempunyai indikator yang baik, tetapi hasilnya dianggap masih belum bisa obyektif untuk menggambarkan kinerja karyawan yang sesungguhnya. Revisi pada formulir penilaian kinerja karyawan (angket) dan penambahan indikator capaian kinerja perlu dilakukan serta hasil penilaian kinerja perlu mendapatkan tindak lanjut.

Kesimpulan : Sistem penilaian kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jombang dianggap belum efektif. Indikator yang digunakan menilai kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jombang belum dapat menggambarkan kinerja karyawan, karena tidak seluruhnya mempunyai standar / tolak ukur / daya pembandingan yang dapat membedakan kinerja atau performance karyawan secara keseluruhan. Penilaian kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Jombang belum obyektif, belum fair dan belum transparan.

Kata kunci : penilaian, kinerja, efektivitas, indikator, keadilan

ABSTRACT

EVALUATION IMPLEMENTATION OF EMPLOYEE PERFORMANCE ASSESSMENT SYSTEM TO ENCOURAGE EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN ISLAMIC HOSPITAL JOMBANG

Background: *Islamic Hospital Jombang is a type D hospital with 203 employees. Human resources are an important element in organizing the organization. One way to optimize the work of human resources is to conduct periodic performance appraisals. Currently performance appraisals are only routinely implemented for career hikes (from training employees to contract employees, contract extensions or from contract employees to permanent employees). While the performance appraisal of employees still can not be done routinely every once year. The results of the assessment also can not show the actual performance of employees. A subjective assessment and an unfair sense of judgment can have a negative impact on both employees and the hospital. This phenomenon requires an evaluation of the performance appraisal system in the hope of improving employee performance and productivity.*

Method: *Based on the type of research included in the research mix methods, is a blend of descriptive quantitative and descriptive qualitative. The population used is permanent employees at Islamic Hospital Jombang of 68 people. The research method used is : the distribution of questionnaires with sample research using Probability Sample stratified random sampling technique, interviews with several informants from structural officials and implementers and observations on employee performance appraisal forms (questionnaires) that have been used in Islamic Hospital Jombang .*

Results and Discussion: *Assessment of employee performance that has been done at Islamic Hospital Jombang is considered not effective. Employees argue that performance*

appraisals already have good indicators, but the results are considered to be still not objective to describe the actual employee performance. Revisions to the employee performance appraisal form (the questionnaire) and the addition of job performance indicators need to be done as well as the performance appraisal results need to be gained follow-up.

Conclusion: *Employee performance appraisal system at Islamic Hospital Jombang is considered not effective. The indicators used to assess employee performance in Islamic Hospital Jombang have not been able to describe the performance of employees, because not all have benchmarks / comparison power that can distinguish the performance of employees as a whole. Employee performance appraisal at Islamic Hospital Jombang has not been objective, not yet fair and not yet transparent.*

Keywords: *assessment, performance, effectiveness, indicators, equity*