

Evaluasi Kinerja Pegawai Tetap Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Metro 2022-2023

Nur Ilmiah¹, Febriyanto², Nani Septiana³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Metro
E-mail: Ilmy13.rsumm@gmail.com

Abstrak

Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro mempunyai beberapa jenis status pegawainya, yang antara lain seperti PKWT (honorar dan kontrak), calon pegawai tetap dan pegawai tetap Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro. Alasan peneliti melakukan penelitian yang hanya berfokus pada pegawai tetap saja, antara lain *kontinuitas* dan *stabilitas*, hubungan dengan perusahaan, tingkat keterampilan dan pengalaman, perlindungan hukum dan jaminan pekerjaan. pengaruhnya terhadap organisasi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Sumber data penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi dalam pengumpulan datanya. Unsur penilaian yang digunakan menggunakan aplikasi kepegawaian RSU Muhammadiyah Metro dengan mengisi form penilaian kepegawaian yang dibuat oleh manajemen Sumber Daya Insani (SDI). Berdasarkan hasil penilaian ini, terdapat pembagian nilai yaitu Al Islam kemuhammadiyah (AIK) dan kompetensi. Untuk nilai AIK terdapat 31 pegawai tetap yang memperoleh nilai dengan status predikat istimewa, 154 orang pegawai dengan nilai baik, 25 pegawai dengan nilai cukup dan hanya 1 pegawai dengan predikat nilai yang kurang. Sedangkan untuk nilai kompetensi terdapat 3 pegawai tetap yang memperoleh nilai dengan status predikat istimewa, 200 orang pegawai dengan nilai baik, 8 pegawai dengan nilai cukup dan tidak ada pegawai dengan predikat nilai yang kurang.

Kata Kunci: Rumah Sakit, Sumber Daya Insani (SDI), Penilaian Kinerja Pegawai Tetap.

Abstract

The Muhammadiyah Metro General Hospital (RSU) has several types of employee status, including PKWT (honorary and contract), prospective permanent employees and permanent employees of the Muhammadiyah Metro General Hospital (RSU). The reasons researchers conducted research that only focused on permanent employees included continuity and stability, relationship with the company, level of skills and experience, legal protection and job security. its influence on the organization. This research is a type of descriptive qualitative research. The research data source is the subject from which the data can be obtained. If researchers use observation, interviews and documentation in collecting data. The assessment elements used use the RSU Muhammadiyah Metro personnel application by filling in the personnel assessment form created by Human Resources Management (SDI). Based on the results of this assessment, there is a division of values, namely Al Islam Muhammadiyah (AIK) and competency. For the AIK score, there were 31 permanent employees who received a score with a special status, 154 employees with a good score, 25 employees with a fair score and only 1 employee with a poor score. Meanwhile, for competency scores, there were 3 permanent employees who received marks with special predicate status, 200 employees with good scores, 8 employees with sufficient scores and no employees with poor marks.

Keywords: Hospital, Human Resources, Permanent Employee Performance Assessment.

I. Pendahuluan

Manajemen merupakan sebuah proses yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan suatu organisasi dengan cara bekerja dalam team dan sebuah penerapannya manajemen memiliki subyek dan obyek (Juhji, 2020). Sedangkan menurut Giyoto (2022) pada penelitiannya dia mengatakan bahwa manajemen adalah suatu rangkaian kegiatan terorganisir dengan cara memanfaatkan semaksimal mungkin bagian atau komponen penting yang terdapat dalam suatu organisasi atau lembaga untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dari pendapat tersebut maka dapat disintesisasikan bahwa manajemen adalah sebagai suatu ilmu dan seni yang dilakukan oleh organisasi agar terorganisir, dengan cara memanfaatkan semaksimal mungkin bagian atau komponen penting secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pekerja-pekerja, manajer dan pekerja lainnya untuk dapat mendukung kegiatan sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Amelia, 2022) Sedangkan Susan (2019) mendefinisikan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Dari pendapat tersebut maka dapat disintesisasikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bentuk pendayagunaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi agar pegawai atau karyawan perusahaan bisa bermanfaat secara efektif dan efisien agar memperoleh sesuatu sasaran/target, hal ini melibatkan proses perekrutan, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta manajemen hubungan antara karyawan dan manajemen.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Basri, 2021). Menurut Fajri (2021) kinerja adalah terselesaikannya tugas-tugas yang diemban sesuai prosedur, dan karena itu tujuan perusahaan tercapai. Sastrohadiwiryo (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Rafli (2024) kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Kinerja adalah luaran yang dicapai oleh individu di dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah digariskan sebelumnya atau sesuai rata-rata beberapa evaluasi kemampuan berintegrasi, loyalitas, pribadi, tanggung-jawab kerja dan disiplin (Suharto & Suwanto, 2022). Dari pendapat tersebut maka dapat disintesisasikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya, serta saat melaksanakan kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah digariskan sebelumnya atau sesuai rata-rata beberapa evaluasi kemampuan berintegrasi, loyalitas, pribadi, tanggung-jawab kerja dan disiplin.

Pegawai tetap adalah pegawai yang bekerja tanpa dibatasi oleh waktu tertentu (Nurkaidah, 2023). Sedangkan Bukidz (2022) mengatakan bahwa pegawai tetap adalah mereka yang dipekerjakan dengan tanpa adanya batasan atau jangka waktu. Pegawai tetap memiliki hak dan tunjangan dari perusahaan, seperti pesangon. Sebaliknya, pegawai yang berstatus kontrak hanya berkerja dengan waktu yang sudah disepakati bersama perusahaan. Dari pendapat tersebut maka dapat disintesisasikan bahwa pegawai tetap adalah mereka yang dipekerjakan tanpa dibatasi oleh atau jangka waktu tertentu, dan cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan pegawai tidak tetap.

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan semua sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan (Hasnah, 2022). Sedangkan

Anfal (2020) mengatakan bahwa definisi rumah sakit adalah salah satu sarana untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, sehingga rumah sakit harus memberikan pelayanan kesehatan yang memuaskan agar pasien merasa senang untuk berobat di rumah sakit. Dari pendapat tersebut maka dapat disintesis bahwa rumah sakit adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan yang melayani masyarakat dengan memberdayakan berbagai kesatuan personel terlatih dan terdidik dalam menghadapi dan menangani masalah medis sehingga memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya meningkatkan pelayanan kesehatan masyarakat.

Rumah Sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan yang tenaganya multi disiplin sarat dengan dana dan teknologi. Sehingga tidak menutup kemungkinan adanya konflik antar pihak yang berkepentingan baik antara customer dengan pemberi pelayanan, maupun antara pemilik dengan pengelola atau pengelola dengan stafnya. Penilaian kinerja memiliki peran penting dalam memonitor kinerja setiap pegawai secara teratur karena dapat mengukur kinerja individu, mengidentifikasi pegawai berprestasi tinggi, mendeteksi kebutuhan pelatihan atau bantuan tambahan, dan merencanakan pengembangan karir. Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro mempunyai beberapa jenis status pegawainya, yang antara lain seperti PKWT (honorar dan kontrak), calon pegawai tetap dan pegawai tetap Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro. Berikut merupakan alasan peneliti melakukan penelitian yang hanya berfokus pada pegawai tetap saja, antara lain sebagai berikut:

1. Kontinuitas dan Stabilitas

Pegawai tetap biasanya memiliki tingkat kontinuitas yang lebih tinggi dalam Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro. Mereka telah melewati tahap perekrutan yang cermat dan selektif dari Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro, menunjukkan kesesuaian mereka dengan budaya, nilai, dan kebutuhan perusahaan.

2. Hubungan dengan Perusahaan

Pegawai tetap cenderung memiliki investasi yang lebih besar pada Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro karena mereka telah bekerja di sana lebih lama. Mereka mungkin memiliki hubungan yang lebih kuat dengan rekan kerja, manajemen, dan budaya organisasi. Ini mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi dan kinerja mereka.

3. Tingkat Keterampilan dan Pengalaman.

Dalam banyak kasus, pegawai tetap memiliki tingkat keterampilan dan pengalaman yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka karena mereka telah bekerja di perusahaan untuk jangka waktu yang lebih lama. Mereka mungkin telah mengalami pelatihan dan pengembangan yang lebih besar daripada calon pegawai tetap, PKWT, dll

4. Perlindungan Hukum dan Jaminan Pekerjaan.

Pegawai tetap biasanya dilindungi oleh undang-undang ketenagakerjaan yang memberikan jaminan keamanan pekerjaan dan hak-hak tertentu. Ini termasuk perlindungan dari pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sewenang-wenang dan hak atas tunjangan tertentu seperti cuti sakit, cuti tahunan, dan pensiun.

5. Pengaruh Terhadap Organisasi.

Karyawan tetap sering memiliki pengaruh yang lebih besar dalam pengambilan keputusan dan arah perusahaan dibandingkan dengan kontrak atau PKWT. Mereka mungkin memiliki suara dalam pengembangan kebijakan, budaya kerja, dan strategi organisasi.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Sebelum adanya data dan sumber data yang digunakan maka dalam penelitian ini kehadiran peneliti dilokasi penelitian adalah sebagai observer yang artinya peneliti hanya mengamati dan mencatat

sesuatu yang diperlukan dan tidak membuat perlakuan khusus terhadap Informan. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek primer adalah manajemen sumber daya insani (SDI) serta seluruh pegawai yang diperlukan pada penelitian ini dan yang menjadi sumber data sekunder berupa beberapa buku, skripsi, jurnal yang berkenaan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Alat analisis pada penelitian ini menggunakan form penilaian pegawai tetap RSU Muhammadiyah Metro.

III. Hasil dan Pembahasan

Dari hasil observasi yang dilakukan, dalam proses penilaian pegawai tetap, tim manajemen SDI membagi menjadi 3 tahap kegiatan;

a. Tahap Perencanaan

Sebelum dilakukan sebuah penilaian kinerja pegawai tetap maka harus menggunakan alat instrumen yang jelas guna mendapatkan hasil yang berkualitas. Adapun pada tahap ini hal yang perlu dipersiapkan adalah:

- i. Membuat SOP yang jelas.
- ii. Menyusun form penilaian yang sesuai kebutuhan.
- iii. Menyerahkan data ke petugas IT.
- iv. Manajer SDI membuat memorandum pegawai perihal jadwal evaluasi.

b. Tahap Pelaksanaan

Tahapan yang selanjutnya adalah tahapan proses pelaksanaan kinerja pegawai tetap, antara lain sebagai berikut:

- i. Masing-masing kepala unit (asisten manajer) dan bidang Bina Ruhani menginput nilai hasil evaluasi dalam sistem kepegawaian.
- ii. Manajer dan wadir yang membidangi melakukan verifikasi.
- iii. Manajer SDI merekap hasil penilaian kinerja pegawai dan melaporkan kepada direksi.

c. Tahap Evaluasi

Tahapan evaluasi yang terakhir adalah pada penilaian kinerja pegawai tetap Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro. Proses tahapan evaluasi kinerja pegawai tetap, antara lain sebagai berikut:

- i. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar pemberian reward tahunan pegawai tetap.
- ii. Hasil penilaian kinerja yang telah diisi, dikomunikasikan kepada pegawai dan ditandatangani oleh pegawai yang dinilai sebagai bentuk feedback atas kinerja yang telah dicapai.
- iii. Bagian Kepegawaian mereview seluruh hasil penilaian kinerja pegawai.
- iv. Hasil penilaian kinerja tahunan pegawai tetap diarsipkan di unit SDI dan dalam file kepegawaian masing-masing pegawai.

Unsur-unsur yang terdapat pada penilaian kinerja pegawai tetap di Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro. Dimana faktor pendukung di sini adalah faktor yang membantu/mendorong akan kelancaran dari proses penilaian agar bisa berjalan sebagaimana mestinya serta berhasil mencapai tujuan kegiatan ini. Faktor pendukung diperoleh dari observasi yang dilakukan di Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro yang akan dipaparkan dibawah ini:

1. Sistem Aplikasi Kepegawaian RSUMM

Penilaian dilakukan dengan cara online oleh masing-masing kepala unit, dengan mengisi form penilaian kepegawaian. Berikut merupakan gambar tutorial memberikan penilaian kinerja pegawai menggunakan sistem aplikasi yang digunakan untuk menilai kinerja

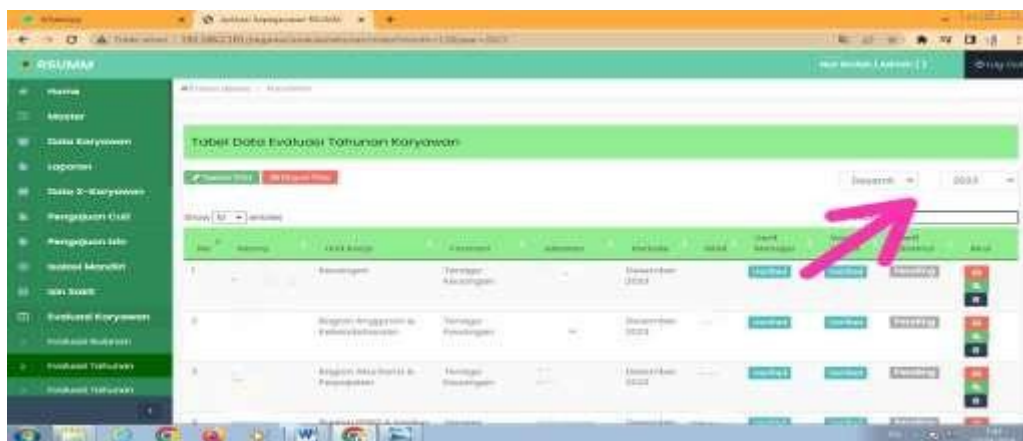
pegawai di RSUD Muhammadiyah Metro, antara lain sebagai berikut:



Login menggunakan username dan password yang dimiliki.



Pilih menu evaluasi karyawan pada dashboard aplikasi



Pilih periode penilaian, maka otomatis dibawah nya akan muncul nama-nama yang akan di evaluasi.

Gambar 1. Tutorial Menggunakan Aplikasi Kepegawaian RSUD MM (Sumber: RSUD Muhammadiyah Metro, 2024)

Sebuah aplikasi online tidak akan bekerja dengan sendirinya tanpa adanya sebuah sistem, begitupula dengan aplikasi kepegawaian RSUMM. Pada aplikasi tersebut terdapat sebuah sistem penilaian dari setiap posisi yang berbeda-beda untuk di beri penilaian oleh kepala unit (asisten manajer), dan masing-masing kepala unit akan mengisi form penilaian sesuai dengan posisi unitnya. Berikut ini merupakan form penilaian kinerja pegawai tetap di

RSU Muhammadiyah Metro, antara lain sebagai berikut:

1. Form penilaian struktural

Form penilaian struktural ini diisi oleh semua pegawai struktural, antara lain Direktur, Wakil Direktur, Manajer, Asisten Manajer Dll.

2. Form Penilaian Paramedis

Form penilaian paramedis ini diisi oleh semua pegawai pelaksana medis, antara lain Dokter, Perawat, Bidan Dll.

3. Form Penilaian Penunjang Medis

Form penilaian penunjang medis ini diisi oleh semua pegawai pelaksana dibidang penunjang medis, antara lain Radiologi, Farmasi, Analis Dll

4. Form Penilaian Non Medis

Form penilaian non medis ini diisi oleh semua pegawai yang sifatnya umum, antara lain Juru bersih, Juru masak, Juru cuci Dll.

Dalam penerapan penilaian pegawai tetap RSU Muhammadiyah Metro tidak hanya ada faktor pendukung saja, akan tetapi ada faktor penghambatnya. Untuk pembahasan ini akan dibahas mengenai faktor penghambat yang di alami oleh tim SDI RSU Muhammadiyah Metro. Berikut merupakan hambatan yang harus di hadapi, antara lain:

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan evaluasi.

Pada saat proses penilaian kinerja pegawai tetap Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro berlangsung, *deadline* aktivitas sudah di buat oleh tim sumber daya insani (SDI) baik berupa jadwal sampai dengan menerbitkan memo untuk pegawai tetap yang akan di uji. Namun pada kenyataannya masalah waktu menjadi hambatan yang serius dalam melakukan aktifitas penilaian ini, seperti contohnya pada tanggal 14 november 2023 manajemen sumber daya insani (SDI) telah menerbitkan memo kepada pegawai lengkap dengan jadwal nya untuk evaluasi AI islam kemuhammadiyah (AIK), sumber daya insani (SDI) memberikan waktu pegawai tetap untuk mempelajari kisi-kisi yang akan di tes sampai dengan 4 desember 2023, kemudian sumber daya insani (SDI) menargetkan tanggal 5 dan 6 desember 2023 harus selesai tes. Tapi pada kenyataannya pada tanggal 6 hanya sampai dengan tes tertulis saja, sedangkan tes yang akan dilalui masih ada tes hafalan, praktek baca alqur'an dan praktek ibadah.

Alasan lain yang didapatkan dari observasi ini ada beberapa pegawai yang sedang cuti, dan masih sibuk dalam ber dinas. Tidak hanya pegawai tetap yang akan diuji, namun bagian penguji juga kadang terkendala jadwal waktu. Maka terkadang pegawai tetap yang mau melaksanakan ujian tidak bisa ketemu penguji sesuai jadwalnya. Pada bulan januari 2024 yang harusnya kepala unit sudah mulai menginput data nilainya, tapi data masih belum terkumpul. Karena kendala itulah yang akhirnya di akhir bulan february 2024 baru terlaksana.

2. Subjektif penilai dalam menilai.

Kewenangan untuk memberikan penilaian tes pada kinerja pegawai tetap sepertinya masih ada yang menggunakan pendapat subjektif penilai misalnya ada penilai yang masih menggunakan asas suka atau tidak suka pada seseorang. Hal seperti itulah yang di khawatirkan dapat mempengaruhi sportifitas dalam penilaian pegawai tetap. Apalagi setelah data selesai direkap biasanya SDI mengadakan rapat dengan direksi, nah disana kadang ada perbedaan pendapat yang seharusnya pegawai A dinilai baik tapi malah nilainya buruk, begitu juga sebaliknya.

3. Pembubuhan tanda tangan.

Proses pembubuhan tanda tangan juga menjadi faktor penghambat, hal ini terjadi misalnya ketika membutuhkan verifikasi tanda tangan manajer, tapi manajer masih belum sempet serta masih sibuk, terkadang hal yang semacam ini harus menunggu sampai 1 minggu. Selanjutnya pembubuhan paraf tanda tangan direktur yang membidangi itu juga sama kadang sampai membutuhkan waktu 1 minggu juga. Verifikasi tanda tangan dari manajer dan direktur itu sangat penting untuk ke validitasan data, setelah di verifikasi tim SDI baru boleh merekap nilai pegawai tetap yang ada. Tidak sampai disitu saja karena setelah data direkap oleh tim SDI maka pegawai tetap yang bersangkutan harus membubuhkan tanda tangannya, dan itu juga membutuhkan waktu yang lama, bahkan sampai memakan waktu lebih dari 1 minggu, jika dengan kurun waktu 1 minggu bisa selesai itu merupakan waktu tercepat yang ada ketika berada di tahapan ini.

Berikut merupakan hasil penilaian pegawai tetap Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro:

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Tetap RSU MM 2022-2023.

Kode	JK	Formasi	AIK	Predikat AIK	Kompetensi	Predikat Kompetensi
1	L	Dokter Umum	3.5	Baik	3.5	Baik
2	P	Dokter Umum	3.5	Baik	3.5	Baik
3	L	Tenaga Keuangan	3.5	Baik	3.5	Baik
4	L	Tenaga Kerohanian	3.5	Baik	3.5	Baik
5	P	Perawat	4.11	Baik	4.74	Istimewa
6	P	Perawat	4.86	Istimewa	4	Baik
7	P	Juru Cuci	4	Baik	4.06	Baik

Kode	JK	Formasi	AIK	Predikat AIK	Kompetensi	Predikat Kompetensi
8	L	Juru Bersih	4.29	Baik	4	Baik
9	P	Pramusaji	4.14	Baik	3.94	Baik
10	L	Satpam	3.57	Baik	3.76	Baik
11	P	Juru Masak	3.86	Baik	4	Baik
12	P	Juru Masak	4.43	Baik	3.94	Baik
13	P	Juru Bersih	4	Baik	3.71	Baik
14	P	Bidan	4.14	Baik	3.94	Baik
15	P	Juru Bersih	4	Baik	3.88	Baik
16	P	Juru Bersih	4.57	Istimewa	4.06	Baik
17	P	Juru Racik	3.57	Baik	3.9	Baik
18	L	Tenaga Keuangan	3.57	Baik	3.76	Baik
19	P	Perawat	3.57	Baik	3.94	Baik
20	L	Juru Bersih	3.86	Baik	4.06	Baik
21	L	Teknisi	4.57	Istimewa	4	Baik
22	P	Juru Masak	4.29	Baik	4	Baik
23	L	Tenaga IPSRS	3.57	Baik	4.12	Baik
24	P	Pramusaji	3.86	Baik	4	Baik
25	P	Perawat	4.57	Istimewa	3.94	Baik
26	P	Perawat	4.43	Baik	3.83	Baik
27	P	Kasir	4.14	Baik	3.88	Baik
28	L	Apoteker	4	Baik	4.74	Istimewa
29	P	Perawat	3.86	Baik	4	Baik
30	P	Perawat	4.29	Baik	4.05	Baik
31	P	Perawat	3.86	Baik	3.89	Baik
32	P	Perawat	3.86	Baik	3.78	Baik
33	L	Perawat	4	Baik	4	Baik
34	P	Perawat	4.43	Baik	3.94	Baik
35	P	Perawat	4.43	Baik	3.94	Baik
36	P	Perawat	4.14	Baik	3.94	Baik
37	P	Kasir	5	Istimewa	3.82	Baik
38	P	Bidan	3.57	Baik	3.78	Baik
39	P	Sanitarian	4.14	Baik	3.94	Baik
40	P	Bidan	4	Baik	3.89	Baik
41	P	Perawat	4.14	Baik	4	Baik
42	L	Perawat	3.86	Baik	3.89	Baik

Kode	JK	Formasi	AIK	Predikat AIK	Kompetensi	Predikat Kompetensi
43	P	Perawat	4.14	Baik	3.81	Baik
44	P	Bidan	4	Baik	3.94	Baik
45	P	Bidan	4	Baik	3.94	Baik
46	L	Perawat	4	Baik	3.95	Baik
47	L	Perawat	3.71	Baik	3.72	Baik
48	P	Kasir	4.14	Baik	3.94	Baik
49	L	Tenaga Keuangan	3.86	Baik	3.94	Baik
50	P	Ahli Gizi	3.71	Baik	3.9	Baik
51	P	Analisis	4.43	Baik	4.05	Baik
52	P	Perawat	4.86	Istimewa	4.24	Baik
53	P	Bidan	4.57	Istimewa	4.06	Baik
54	P	Ahli Gizi	4.71	Istimewa	3.95	Baik
55	P	Ahli Gizi	4	Baik	3.89	Baik
56	P	Bidan	4.43	Baik	4	Baik
57	P	Perawat	4.57	Istimewa	3.94	Baik
58	P	Perawat	4.43	Baik	3.89	Baik
59	P	Tenaga Keuangan	4.43	Baik	3.76	Baik
60	L	Tenaga Keuangan	3.57	Baik	3.94	Baik
61	P	Staf Pendaftaran	4.86	Istimewa	3.86	Baik
62	P	Tenaga Keuangan	4	Baik	3.68	Baik
63	P	Bidan	4.57	Istimewa	4	Baik
64	P	Bidan	4.43	Baik	3.94	Baik
65	P	Analisis	4.29	Baik	4.05	Baik
66	P	Perawat	4	Baik	3.94	Baik
67	P	Bidan	4.29	Baik	4.06	Baik
68	P	Perawat	3.71	Baik	3.83	Baik
69	P	Tenaga Keuangan	4.14	Baik	3.53	Baik
70	P	Ahli Rekam Medis	4.43	Baik	3.95	Baik
71	L	Perawat Gigi	4.14	Baik	3.89	Baik
72	P	Perawat	4.43	Baik	3.83	Baik
73	P	Perawat	4	Baik	3.9	Baik
74	P	Bidan	4.71	Istimewa	3.94	Baik
75	P	Perawat	3.71	Baik	3.94	Baik
76	P	Bidan	4.71	Istimewa	4.06	Baik
77	P	Perawat	3.86	Baik	3.9	Baik

Kode	JK	Formasi	AIK	Predikat AIK	Kompetensi	Predikat Kompetensi
78	P	Analisis	4.71	Istimewa	4	Baik
79	P	Perawat	3.86	Baik	3.89	Baik
80	L	Perawat	4.14	Baik	4.05	Baik
81	L	Tenaga Kepegawaian	4.57	Istimewa	4.06	Baik
82	P	Kasir	4.29	Baik	3.94	Baik
83	P	Bidan	4.86	Istimewa	3.89	Baik
84	P	Staf Pendaftaran	4	Baik	3.86	Baik
85	L	Tenaga Keuangan	4.71	Istimewa	3.79	Baik
86	P	Perawat	4.43	Baik	4.06	Baik
87	P	Staf Pendaftaran	4.14	Baik	3.86	Baik
88	P	Fisioterapis	4.14	Baik	3.76	Baik
89	P	Juru Masak	4.29	Baik	4	Baik
90	P	Satpam	4.14	Baik	3.94	Baik
91	P	Juru Cuci	4.14	Baik	4.12	Baik
92	P	Tenaga Administrasi	4.22	Baik	4.26	Baik
93	P	Perawat	4.14	Baik	3.83	Baik
94	P	Perawat	4.29	Baik	3.89	Baik
95	P	Perawat	3.57	Baik	3.89	Baik
96	L	Pengantar Orang Sakit	4.57	Istimewa	3.88	Baik
97	L	Petugas CSSD	4.14	Baik	4.06	Baik
98	P	Juru Bersih	4.14	Baik	3.88	Baik
99	L	Juru Bersih	4.14	Baik	3.94	Baik
100	L	Staf Filling	4	Baik	3.95	Baik
101	P	Perawat	4.14	Baik	3.94	Baik
102	P	Dokter Umum	4	Baik	4.74	Istimewa
103	L	Tenaga Kerohanian	4.67	Istimewa	4.05	Baik
104	P	Kasir	4.43	Baik	3.88	Baik
105	P	Analisis	4.43	Baik	3.95	Baik
106	P	Pramusaji	4.43	Baik	4	Baik
107	P	Perawat	4.43	Baik	3.94	Baik
108	P	Perawat	4	Baik	3.89	Baik
109	P	Perawat	4.14	Baik	3.89	Baik
110	P	Juru Racik	3.57	Baik	3.81	Baik
111	P	Juru Racik	3.57	Baik	3.81	Baik

Kode	JK	Formasi	AIK	Predikat AIK	Kompetensi	Predikat Kompetensi
112	P	Customer Service	4.71	Istimewa	4.47	Baik
113	L	Perawat	3.57	Baik	3.89	Baik
114	P	Perawat	3.71	Baik	3.83	Baik
115	L	Juru Mudi	3.57	Baik	4.06	Baik
116	L	Pengantar Orang Sakit	4	Baik	3.94	Baik
117	L	Juru Mudi	4.14	Baik	3.94	Baik
118	P	Juru Cuci	3.57	Baik	4.12	Baik
119	P	Juru Masak	3.71	Baik	3.88	Baik
120	P	Juru Masak	4.29	Baik	3.94	Baik
121	P	Perawat	4.14	Baik	3.89	Baik
122	L	Pengantar Orang Sakit	4.29	Baik	3.88	Baik
123	P	Analisis	4.71	Istimewa	4	Baik
124	L	Dokter Spesialis	3.71	Baik	3.82	Baik
125	L	Perawat	4	Baik	3.95	Baik
126	P	Staf Pendaftaran	3.86	Baik	3.81	Baik
127	L	Perawat	3.71	Baik	3.72	Baik
128	L	Satpam	3.57	Baik	4.12	Baik
129	L	Teknisi	3.71	Baik	3.82	Baik
130	P	Perawat	3.57	Baik	3.78	Baik
131	L	Satpam	3.57	Baik	4	Baik
132	L	Juru Racik	3.71	Baik	3.81	Baik
133	P	Staf Pendaftaran	4.14	Baik	3.86	Baik
134	L	Petugas CSSD	3.71	Baik	4.18	Baik
135	P	Perawat	3.71	Baik	4	Baik
136	L	Perawat	3.57	Baik	3.89	Baik
137	P	Analisis	3.86	Baik	3.81	Baik
138	P	Perawat	3.71	Baik	3.95	Baik
139	P	Perawat	3.86	Baik	3.95	Baik
140	L	Perawat	4.29	Baik	3.89	Baik
141	P	Perawat	3.57	Baik	3.94	Baik
142	P	Perawat	4	Baik	4	Baik
143	P	Perawat	3.57	Baik	3.89	Baik
144	L	Perawat	3.71	Baik	3.72	Baik
145	L	Tenaga Administrasi	4.71	Istimewa	3.88	Baik

Kode	JK	Formasi	AIK	Predikat AIK	Kompetensi	Predikat Kompetensi
146	L	Satpam	4	Baik	3.76	Baik
147	P	Perawat	4.43	Baik	3.89	Baik
148	P	Perawat	3.86	Baik	3.89	Baik
149	P	Perawat	4.29	Baik	3.89	Baik
150	P	Perawat	3.86	Baik	4	Baik
151	P	Analisis	3.71	Baik	4.05	Baik
152	L	Tenaga Administrasi	3.57	Baik	3.94	Baik
153	P	Perawat	4	Baik	3.89	Baik
154	L	Perawat	4.43	Baik	4	Baik
155	P	Analisis	4.71	Istimewa	4.05	Baik
156	P	Staf IT	4.57	Istimewa	3.88	Baik
157	L	Juru Mudi	4	Baik	3.59	Baik
158	L	Pengantar Orang Sakit	4.57	Istimewa	3.82	Baik
159	P	Perawat	4.71	Istimewa	3.83	Baik
160	P	Perawat	4	Baik	4	Baik
161	L	Perawat	4.29	Baik	3.94	Baik
162	L	Perawat	4	Baik	3.89	Baik
163	P	Bidan	4.57	Istimewa	3.94	Baik
164	P	Bidan	4.29	Baik	3.89	Baik
165	P	Bidan	4.29	Baik	3.89	Baik
166	P	Tenaga Keuangan	4.29	Baik	3.82	Baik
167	L	Tenaga Keuangan	4.29	Baik	3.88	Baik
168	P	Perawat	3.71	Baik	3.44	Cukup
169	P	Bidan	4.71	Istimewa	3.44	Cukup
170	P	Bidan	4.57	Istimewa	3.44	Cukup
171	P	Perawat	3.71	Baik	3.47	Cukup
172	P	Radiografer	3.14	Cukup	3.81	Baik
173	P	Bidan	3.43	Cukup	3.39	Cukup
174	L	Juru Bersih	2.43	Kurang	3.29	Cukup
175	L	Juru Bersih	2.86	Cukup	4.35	Baik
176	P	Bidan	4.57	Istimewa	3.44	Cukup
177	P	Perawat	3	Cukup	3.44	Cukup
178	L	Perawat	2.57	Cukup	3.72	Baik
179	L	Perawat	3.29	Cukup	3.83	Baik
180	L	Satpam	2.86	Cukup	3.88	Baik

Kode	JK	Formasi	AIK	Predikat AIK	Kompetensi	Predikat Kompetensi
181	P	Perawat	3	Cukup	3.78	Baik
182	L	Perawat	3	Cukup	3.56	Baik
183	P	Juru Cuci	3.86	Baik	3.35	Cukup
184	L	Satpam	2.57	Cukup	3.88	Baik
185	L	Teknisi	2.86	Cukup	3.94	Baik
186	L	Petugas CSSD	3.43	Cukup	4.12	Baik
187	L	Juru Bersih	4.29	Baik	3.35	Cukup
188	L	Juru Bersih	2.71	Cukup	2.71	Cukup
189	L	Kasir	4.29	Baik	3.06	Cukup
190	L	Tenaga Administrasi	3.86	Baik	3.26	Cukup
191	L	Sanitarian	3.78	Baik	3.37	Cukup
192	L	Tenaga Administrasi	3.86	Baik	3.32	Cukup
193	P	Tenaga Administrasi	3.14	Cukup	3.53	Baik
194	L	Perawat	2.57	Cukup	3.67	Baik
195	L	Perawat	3.14	Cukup	3.89	Baik
196	P	Perawat	4.71	Istimewa	3.32	Cukup
197	L	Juru Bersih	2.57	Cukup	4.24	Baik
198	P	Perawat	3.43	Cukup	3.89	Baik
199	L	Petugas CSSD	3.29	Cukup	4.12	Baik
200	L	Perawat	3.14	Cukup	3.72	Baik
201	P	Bidan	3.43	Cukup	3.68	Baik
202	P	Perawat	3.29	Cukup	3.56	Baik
203	L	Satpam	2.86	Cukup	3.35	Cukup
204	P	Radiografer	2.96	Cukup	4	Baik
205	L	Perawat	2.86	Cukup	3.83	Baik
206	L	Perawat	4.43	Baik	3.22	Cukup
207	P	Perawat	4.29	Baik	3.11	Cukup
208	P	Perawat	4	Baik	3.44	Cukup
209	L	Radiografer	2.57	Cukup	3.86	Baik
210	P	Perawat	4	Baik	3.39	Cukup
211	L	Tenaga Keuangan	4.14	Baik	2.94	Cukup

Sumber: RSUD Muhammadiyah Metro (2024)

Keterangan:
4.50 – 5.00 = Istimewa

3.50 – 4.49	= Baik
2.50 – 3.49	= Cukup
1.50 – 2.49	= Kurang
<1.50	= Sangat Kurang

Berdasarkan hasil penilaian tersebut, terdapat pembagian nilai yaitu al islam kemuhammadiyah (AIK) dan kompetensi. Untuk nilai AIK terdapat 31 pegawai tetap yang memperoleh nilai dengan status predikat istimewa, 154 orang pegawai dengan nilai baik, 25 pegawai dengan nilai cukup dan hanya 1 pegawai dengan predikat nilai yang kurang. Sedangkan untuk nilai kompetensi terdapat 3 pegawai tetap yang memperoleh nilai dengan status predikat istimewa, 200 orang pegawai dengan nilai baik, 8 pegawai dengan nilai cukup dan tidak ada pegawai dengan predikat nilai yang kurang.

IV. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Penilaian kinerja pegawai tetap yang dilakukan oleh Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai tetap melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sistem penilaian kinerja pegawai tetap dilakukan secara formal dan dilakukan tahunan. Tujuan Rumah Sakit Umum (RSU) melakukan evaluasi kinerja adalah untuk memantau kinerja pegawai tetap dari masing-masing stafnya, bila kurang memenuhi standar kriteria bisa diberikan pelatihan untuk lebih meningkatkan kinerja dan kualitas.

Proses yang dilakukan oleh tim manajemen sumber daya insani (SDI) sangat sistematis dan terencana. Unsur-unsur pendukung yang digunakan dalam penilaian kinerja pegawai ini sendiri berupa aplikasi kepegawaian Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro dan juga data instrumen form penilaian. Dalam proses pelaksanaannya tim sumber daya insani (SDI) mengalami beberapa kendala mulai dari ketidaksesuaian waktu pada jadwal pelaksanaannya sampai dengan terkadang adanya sikap subjektif dari penilai dalam menilai suatu pegawai tertentu.

B. Saran

Ada beberapa saran dari penulis dalam penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Perilaku yang dimiliki pegawai tetap Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro saat melayani pasien masih ada yang belum bisa ramah untuk itu perlu adanya pelatihan dalam perilaku.
2. Dengan adanya kegiatan keagamaan bersama rekan-rekan kerja, pimpinan, Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Metro di harapkan mengenal dengan rekan pegawai lain disemua bagian.
3. Kinerja yang dimiliki oleh staff pegawai tetap yang baik harus tetap di pertahankan dan terus di tingkatkan.

Daftar Pustaka

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. 2022. Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128-138.
- Anfal, A. L. 2020. Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Citra Rumah Sakit Terhadap Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Umum Sundari Medan Tahun 2018. *Excellent Midwifery Journal*, 3(2), 1-19.

- Basri, S. K., & Rauf, R. 2021. Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Bukidz, H. W. 2022. Evaluasi Perhitungan Pajak Penghasilan Pasal 21 Pegawai Tetap Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)*, 6(1), 19-28.
- Fajri, C., Rahman, Y. T., & Wahyudi, W. 2021. Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 211-220.
- Giyoto, G., & Santoso, R. B. 2021. Manajemen Pengembangan Karakter Muslim Moderat Pada Siswa Madrasah Aliyah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 475-483.
- Hasnah, F., & Asyari, D. P. 2022. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit: Systematic Review. *JUKEJ: Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89-97.
- Juhji, J., Wahyudin, W., Muslihah, E., & Suryapermana, N. 2020. Pengertian, Ruang lingkup manajemen, Dan Kepemimpinan pendidikan Islam. *Jurnalliterasi Pendidikan Nusantara*, 1(2), 111-124.
- Nurkaidah, N., & Wulandari, W. 2023. Analisis Motivasi Kerja antara Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. *Jurnal Serambi Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 70-76.
- Rafli, M., & Permatasari, R. I. 2024. Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan divisi produksi pada PT arvindo cipta gemilang di jakarta timur. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(3), 276-286.
- Sastrohadiwiryo, S.H.B. 2019. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, *Pendekatan Administrasi dan Operasional*. (D. M. Listianingsih, Ed.). Bumi aksara. Jakarta timur.
- Suharto, S., Suwanto, S., & Yustivia, E. 2022. Pengukuran Kinerja Karyawan Menggunakan Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Pada Koperasi Di Kabupaten Lampung Timur. *Fidusia: Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 5(1).