

Analisis komparatif terhadap proses penilaian pada instrumen DP3, evaluasi Penerapan Standar Asuhan Keperawatan dan Format Evaluasi perawat dalam menilai kinerja bidan di RSUD Kota Bekasi tahun 2000

Susy Himawati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=92397&lokasi=lokal>

Abstrak

Penilaian kinerja adalah suatu proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi dengan merupangkannya pada standar baku penampilan. Untuk mendapatkan hasil penilaian kinerja personel yang obyektif, akurat dan transparan, maka instrumen penilaian kinerja tersebut harus obyektif dalam mengukur fungsi dan tugas pokok personel yang dinilai, memenuhi konsep validitas dan reliabilitas pengukuran dan dapat mengukur hasil karya personel.

Hasil penilaian kinerja personel digunakan oleh organisasi untuk pengambilan keputusan dalam pengembangan personel yang bersangkutan sedangkan bagi atasan yang menilai untuk mengetahui kinerja unit yang dipimpinnya dan upaya perbaikan bagi bawahan sementara itu bagi personel yang dinilai sebagai umpan balik guna mengetahui kekurangan dan kelebihan dalam melakukan pekerjaannya.

Untuk menilai kinerja bidan di unit pelayanan kebidanan pada suatu rumah sakit, selama ini baik pemerintah (Depkes) maupun instansi swasta belum mempunyai standar yang baku tentang penilaian kinerja bidan di rumah sakit. Oleh karena itu untuk menilai kinerja bidan di RSUD kota Bekasi digunakan beberapa instrumen penilaian kinerja yang ada yaitu instrumen DP3, Evaluasi Penerapan Standar Asuhan Keperawatan (EPSAK) dan Format Evaluasi Perawat (FEP).

<hr>

Performance appraisal is a process to evaluate individual task in the organization which compares individual performance with the standard. To have an objective, accurate and transparent result, therefore the appraisal instrument should measure job description and function objectively, must meet criteria validity and reliability and sensitive or easy to appraise personnel's work result.

Performance appraisal result is used for organization to make a decision for personnel development and for personnel is appraised as feedback to know their competency. Currently, Health Department as well as other non government health care organization have not applied any evaluation standard to appraise midwives performance in hospitals. Hence, RSUD Bekasi has initiated to apply three types of performance appraisals i.e ; DP3, Standard Applied Evaluation for Nursing (EPSAK) and Nursing Evaluation Form (FEP).

The existing problem is that the instruments are not optimally used to evaluate midwives performance. With respect to the above phenomenon, researcher is interested in exploring some possible causes from multiple sources in RSUD Bekasi to get the idea how the instruments have been implemented.