

**METODE PENILAIAN PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT
GLENEAGLES MEDAN (RSGM)**

Oleh :

Gattar Rahman Sinaga

No. Stb. : 98 830 0222



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2003**

**METODE PENILAIAN PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT
GLENEAGLES MEDAN (RSGM)**

SKRIPSI

Oleh :

Gattar Rahman Sinaga

No. Stb. : 98 830 0222

*Skripsi sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Menyelesaikan Studi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Medan Area*

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2003**

**Judul Skripsi : METODE PENILAIAN PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT
GLENEAGLES MEDAN (RSGM)**

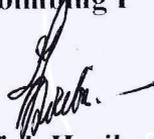
Nama Mahasiswa : GATTAR RAHMAN SINAGA

No Stambuk : 98.830.0222.

Jurusan : MANAJEMEN

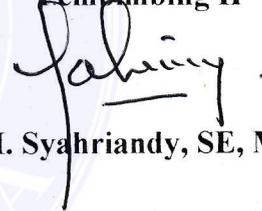
Menyetujui:

Pembimbing I



(Dra. Hj. Rafiah Hasibuan,MM.)

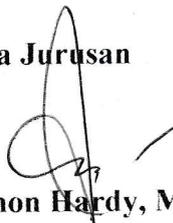
Pembimbing II



(H. Syahriandy, SE, MSi.)

Mengetahui:

Ketua Jurusan



(Drs. H. Jhon Hardy, MSi.)

Dekan



(H. Syahriandy, SE, MSi.)

Tanggal Lulus : 26 Agustus 2003

RINGKASAN

**Gattar Rahman Sinaga, Nomor Stambuk : 98.830.0222, Jurusan Manajemen,
Judul Skripsi : Metode Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit
Gleneagles Medan (RSGM).**

**Dibawah bimbingan Dra. Hj. Rafiah Hasibuan, MM, selaku Pembimbing I
dan H. Syahriandy SE. MSi, selaku pembimbing II.**

Rumah Sakit Gleneagles Medan (RSGM) adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan yang terdapat di inti kota Medan (Sumatera Utara) yang terletak di jalan Listrik No. 6 Medan.

Masalah yang dihadapi adalah Sejauhmana pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap kegiatan pemutasian.

Hipotesis penulis yaitu : Apabila hasil penilaian prestasi kerja karyawan tidak sesuai dengan standard yang diharapkan maka pemutasian dapat dilakukan.

Kebijaksanaan sumber daya manusia di dalam hasil kerja karyawan adalah merupakan sebagai dasar pengambilan keputusan, sebab segala kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan adalah merupakan pihak manajemen sumber daya manusia yang akan memproses segala apa yang ada kekurangan-kekurangan terhadap karyawan tersebut.

Dalam upaya untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia pihak manajemen haruslah benar-benar menitik beratkan kepada sumber daya manusia yang dimilikinya,

sebab apabila salah dalam memilih tenaga yang kurang diharapkan bagi perusahaan maka akan terjadi hambatan-hambatan yang tidak diinginkan. Sebelumnya dalam proses penyeleksian terhadap karyawan haruslah benar-benar diseleksi betul agar tidak memperoleh dampak negatif di kemudian hari.

Tenaga kerja sekarang sudah memenuhi prosedur yang baik terutama telah mempunyai latar belakang pendidikan, pengalaman serta keahlian maupun kemampuan kerja yang dimiliki sebelum bekerja pada Rumah Sakit Gleneagles Medan (RSGM).

Dalam kegiatannya manajemen sumber daya manusia berperan aktif dalam pemilihan tenaga kerja yang akan di pakai untuk mengimbangi kemajuan dan teknologi yang semakin maju sekarang. Oleh karena itu pihak manajemen sumber daya manusia di harapkan dapat memberikan hasil kerja yang baik dengan memfokuskan penilaian kerja karyawan agar dapat mengimbangi kemajuan serta teknologi canggih pada saat ini.

Penilaian dilakukan bukanlah semata-mata untuk mengetahui hasil kerja, tetapi juga akan dapat mempengaruhi prestasi kerja apabila ditemukan kekurangmampuan terhadap karyawan tersebut. Sebagai tolak ukur dalam penilaian ini adalah apabila hasil penilaian prestasi kerja karyawan tidak sesuai dengan standard yang diharapkan maka pemutasian dapat dilakukan.

Saran penulis atas penelitian ini adalah sebagai berikut : Pihak manajemen sumber daya manusia haruslah selalu mencari informasi tentang keadaan kerja karyawan apakah standard kerja yang sudah ditetapkan oleh pihak manajemen sudah dapat baik dijalankan atau sebaliknya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan karunia-Nyalah maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Maksud dan tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan akademis bagi setiap mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area (UMA).

Penulis telah berupaya semaksimal mungkin agar penulisan skripsi ini dapat memenuhi harapan semua pihak. Penulis menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis akan menerima kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Selama dalam penyusunan skripsi ini, dan selama mengikuti perkuliahan di Universitas Medan Area (UMA), penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak yaitu berupa bimbingan dan saran. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tidak terhingga kepada :

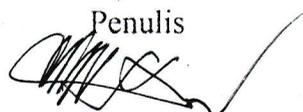
1. Bapak Ir. Zulkarnain Lubis, MS, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak H. Syahriandy, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Drs. H. Jhon Hardy, MSi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

4. Ibu Dra. Hj. Rafiah Hasibuan, MM, selaku Pembimbing I , yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak H. Syahriandy, SE, MSi, selaku Pembimbing II , yang turut membimbing penulisan dalam penyempurnaan skripsi ini.
6. Bapak Drs. Samad Zaino, MS, selaku Ketua Meja Hijau.
7. Ibu Dra. Sari Bulan Tambunan selaku Sekertaris Meja Hijau.
8. Seluruh staf pengajar dan pegawai tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
9. Dr. Joyce Sinaga , MM, selaku Senior Manager Human Resource (HR) dan Quality Assurance (QA) pada Rumah Sakit Gleneagles Medan (RSGM) beserta seluruh staf dan karyawan yang telah membantu penulis dalam hal mendapatkan data-data yang diperlukan.
10. Buat rekan-rekan seperkuliahan dan seluruh rekan-rekan stambuk 98.
11. Teristimewa buat anakku tersayang Gerrdy Sinaga dan istri yang dapat memberikan dorongan dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya penulis menyerahkan kepada Tuhan Yang Maha Esa untuk dapat membalas segala kebaikan pihak-pihak yang banyak membantu penulis, semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu memberikan Rahmat dan Karunia-Nya kepada kita semua.

Medan, Juli 2003

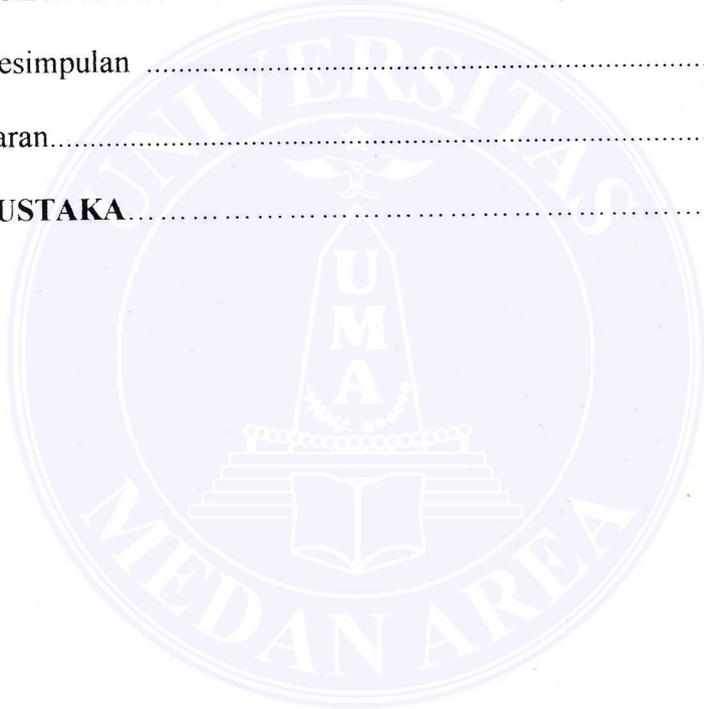
Penulis


(Gattar Rahman Sinaga)

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Alasan Pemilihan Judul	1
B. Perumusan Masalah	2
C. Hipotesis	3
D. Luas dan Tujuan Penelitian	3
E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	4
F. Metode Analisis	5
BAB II LANDASAN TEORITIS	6
A. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	6
B. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja dan Tujuannya	10
C. Metode Penilaian Prestasi Kerja dan Unsur-Unsur Penilaian	16
D. Pengertian Pemutasian dan Arti Pentingnya	29
BAB III RUMAH SAKIT GLENEAGLES MEDAN (RSGM)	32
A. Gambaran Umum Perusahaan	32
B. Keadaan Karyawan	47

C. Metode-Metode Kerja Yang Diterapkan.....	49
D. Unsur-Unsur Penilaian Kerja Karyawan dan Tujuan Manfaatnya.....	55
E Sistem Pemutasian.....	61
F Hambatan-Hambatan Yang Dihadapi dan Cara Mengatasinya	66
BAB IV ANALISIS DAN EVALUASI.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	76



DAFTAR GAMBAR

1. Struktur Organisasi / Organization Chart..... 35
2. Performance Review Form NM2 / Formulir Penilaian Prestasi NM2... 53
3. Transfer Clearance Form (Form Pemutasian)..... 65



DAFTAR TABEL

1. Tabel Daftar Tarif Ruangan (Room Rates) pada RSGM.....	43
2. Tabel Perincian Jumlah Karyawan Rumah Sakit Gleneagles Medan (RSGM)	48
3. Tabel Penilaian Prestasi Kerja.....	59
4. Daftar Tabel Penilaian Akhir Yang Diperoleh.....	60



BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Suatu perusahaan sebelum menjalankan aktivitasnya terlebih dahulu menetapkan tujuan yang hendak dicapai. Dalam menetapkan tujuan ini, perusahaan harus berlandaskan pada potensi yang dimilikinya agar tujuan tersebut dapat dievaluasi dengan baik. Untuk mengetahuinya diperlukan informasi yang lengkap dan akurat mengenai tujuan maupun kebijaksanaan perusahaan. Oleh karena itu aktivitas perusahaan merupakan suatu rangkaian yang bersifat satu kesatuan. Bila suatu bagian terhambat, maka akan mempengaruhi bagian-bagian yang lainnya.

Salah satu bagian dari yang terpenting adalah seringnya ditemukan kelemahan karyawan pada perusahaan tersebut. Dengan menurunnya semangat dan gairah kerja akan mengakibatkan menurunnya prestasi kerja pada karyawan tersebut. Oleh karena itu hal ini menjadi tantangan bagi setiap manajer yang bersangkutan dengan para bawahannya, dan juga termasuk manajer personalia. Mereka dituntut untuk selalu dapat menaikkan gairah prestasi kerja karyawannya. Sebab dengan meningkatnya prestasi kerja, pihak karyawan akan dapat memperoleh manfaat dan kegunaannya. Manfaat dan kegunaannya tersebut dapat membangun jati dirinya untuk berkembang, dan dapat mengetahui segala kekurangan-kekurangan yang dimiliki karyawan tersebut. Untuk itu meningkatnya prestasi kerja karyawan dapat membantu

perusahaan agar tercapai sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan ke arah tujuan yang ingin dicapai.

Mengingat hal-hal yang diutarakan diatas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti dan membahas masalah Metode Penilaian Prestasi Kerja Karyawan sebagai topik dalam penelitian ini. Selanjutnya sebagai objek penelitian, penulis memilih Rumah Sakit Gleneagles Medan (RSGM) yang berlokasi di jalan Listrik No. 6 Medan karena dipandang sangat baik memenuhi syarat suatu penelitian ilmiah dan penulis juga adalah salah satu dari sekian ratus karyawan yang ada, kiranya merupakan hal yang wajar jika penulis berpartisipasi dan sekaligus mempromosikan serta memperkenalkan perkembangan Rumah Sakit Gleneagles Medan (RSGM).

Dengan demikian penulis memilih judul dalam penelitian ini di pilih dan dirumuskan sebagai berikut: “ **Metode Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Gleneagles Medan (RSGM)** ”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sejauh ini diketahui pada Rumah Sakit Gleneagles Medan (RSGM) berkenaan dengan judul penelitian ini adalah metode penilaian prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Gleneagles Medan (RSGM) ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut “ **Sejauhmana pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap kegiatan pemutasian**”. Dengan demikian penulis dapat menguraikan permasalahan yang dihadapi pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Winarno Surakhmad, Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar, Metode Dan Teknik, Edisi Ketujuh, Tarsito Bandung, 1995
- Malayu . S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta 1992
- Sondang .P. Siagian, Peranan Staff Dalam Manajemen, Guning Agung, Jakarta, 1990
- Heidjrahman Ranupandoyo dan Suad Husnan, Manajemen Personalialia, Penerbit BPFE, Edisi Kedua, Yogyakarta, 1998
- Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I, STIE, YKPN, Yogyakarta, 1995
- Edwin. B. Flippo, Manajemen Personalialia, Terjemahan Moh, Mas'ud, Edisi Keenam, Jilid I, 1997
- Rao. TV, Penilaian Prestasi Kerja, Terjemahan L. Mulyono, Cetakan Kedua, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1997
- Muchdarsyah Sinungan, Produktivitas Apa dan Bagaimana, Edisi II, Cetakan Ketiga, Penerbit Bina Bina Aksara, Jakarta, 1991
- T. Hani Handoko, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Penerbit, BPFE, Yogyakarta, 1994
- Kol. Susilo Maryoto, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi II, Penerbit, BPFE, Yogyakarta ,1992
- M. Manullang, Manajemen Personalialia, Cetakan Kesepuluh, CV. Ghalia, Jakarta, 1995
- S. Nasution dan M. Thomas, Buku Penuntun Membuat Skripsi, Thesis, Disertasi dan Makalah, Edisi Ketujuh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1995.