**PENERAPAN SISTEM *OBJECTIVE MATRIX***

**DALAM UPAYA OPTIMALISASI KINERJA PERAWAT**

**(STUDI KASUS PERAWAT RUMAH SAKIT DUSTIRA CIMAHI)**

**Wulan Kartika**

**NPM. 178020160**

# ABSTRAK

Peran manajerial sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di RS Dustira di tengah sejumlah permasalahan yang dialami oleh RS Dustira seperti penurunan jumlah pasien karena pengelolaan yang kurang profesional, kinerja perawat yang belum maksimal, tidak adanya konsistensi dalam pemberian *informed consent,* dan rendahnya *employee value proposition.* Sebagai respon dalam meningkatkan kinerja atau produktivitas, RS Dustira harus mengetahui posisi atau level kinerja perawat RS Dustira Cimahi. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya pengukuran produktivitas pada Rumah Sakit Dustira Cimahi sehingga dari hasil pengukuran tersebut perusahaan dapat menentukan tindakan dan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas sehingga target perusahaan dan kualitas yang diharapkan dapat tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur kerja perawat menggunakan metode *Objective Matrix* (OMAX) secara rasio terhadap sejumlah indikator yang digunakan. Pengumpulan data dilakukan baik menggunakan wawancara, kuesioner dan observasi. Berdasarkan hasil pengukuran dengan OMAX didapatkan hasil dimana pencapaian kinerja perawat belum maksimal dengan target ROA minimal yang ingin dicapai sebesar 6%. Usulan peningkatan kinerja yang seharusnya dilakukan adalah memperhatikan tingkat penerangan, penambahan jumlah pohon, pelatihan yang berkualitas, dan membuat kegiatan yang dapat mempererat hubungan antar karyawan.

Kata Kunci: *Objective Matrix* (OMAX), kinerja, dan pelaksanaan manajerial.

# ABSTRACT

*Executive has a very important role in order to optimal performance in RS Dustira among some of problems within RS Dustira such as lower of patient which determined by unprofessional conduct of employee, employee’s performance is not optimum, inconsistency in giving informed consent, and lower of employee value proposition. In order to increasing performance or productivity, RS Dustira should know which position or level of employee’s performance in RS Dustira Cimahi. Therefore, it is needed efforts to measure productitivy in Rumah Sakit Dustira Cimahi so based those results RS Dustira can choose action and precise policy in order to increase productivity so that company’s target and perceived quality will be achieved. This research is aim to measure employee’s performance uses ratio scale-based Objective Matrix (OMAX) on some of indicators. The data conducted by interviewing, questionnaire dissemination, and observation. The results of OMAX demonstrated that employee performance is not optimally achieved at 6% of ROA minimum. This research provides suggest on lighting level consideration, add more trees, high quality training, and creates activity that thighten employees relationship in order to increase employee performance.*

*Keywords*: *employee’s performance*, *Objective Matrix (OMAX), and managerial implementation*

**Daftar Pustaka**

Adjei, Emmanuel, & Forster. (2016). The Impact of Motivation on the Work Performance of Health Workers (Korle Bu Teaching Hospital): Evidence from Ghana. *Hospital Practices and Research* *, 1* (2), 47-52.

Ali, & Raheem. (2013). The Effect Of leadership Behaviours On Staff Performance In Somalia. *Educational Research Internatioanl Journal* *, 2* (2), 2307-3721.

Almilia, W. (2013). Perancangan Tools Pengukuran Kinerja Perusahaan dan Karyawan dengan Menggunakan Objective Matrix. *AGROINTEK* *, 7* (1), 29-37.

Aloo, & Moronge. (2014). The Effect of Employee Value Proiposition on Performance of Commercial Banks in Kenya. *European Journal of Business Management* *, 2* (1), 1-14.

Anantadjaya. (2009 Services 2009, April 29-30). Measuring Human Resources: A Case Study in Small and Medium. *Seminar Nasional Industrial* , pp. 101-114.

Ariyani, I., Haerani, S., Maupa, H., & Taba, M. (2016). The Influence of Organizational Culture, Work Motivation and Working Climate on the Performance of Nurses through Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in the Private Hospitals in Jakarta, Indonesia. *Scientific Research Journal (SCIRJ)* *, 4* (7), 15-28.

Astusi, D. P. (2014). Pengaruh Kompentasi Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif pada Beberapa Rumah Sakit di DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* *, 7* (1), 199-217.

Avianda, D., Yuniati, Y., & Yuniar. (2014). Strategi Peningkatan Produktivitas di Lantai Produksi Menggunakan Metode Objective Matrix. *Jurnal Teknik Industri Itenas* *, 01* (02), 34-45.

Baaren, T., & Galloway, C. (2014). Consequence of Job Satisfaction Factors on the Productivity Level of Operating Core. *Journal of Organizational Psychology and Consumer Behavior* *, 14* (7), 119-127.

Bullock, J. (2013). International Comparison of Public and Private Employees Work Motives, Attitudes, and Perceived Rewards. *Public Administration Review* *, 75* (3), 479-489.

Darmanto, E., Latifah, N., & Susanti, N. (2014). Penerapan Metode AHP (Analytical Hierarchy Process) untuk Menentukan Kualitas Gula Tumbu. *Jurnal Simetris* *, 5* (1), 75-82.

Faris, Yuniar, & Helianty. (2015). Usulan Peningkatan Produktivitas di Lantai Produksi Menggunakan Metode Objective Matrix (OMAX) Studi Kasus di PT. Agronesia Divisi Industri Karet). *Jurnal Online Teknik Industri Itenas* *, 4* (3), 253-263.

Fithri, & Firdaus. (2014). Analisis Produktivitas Menggunakan Metode Objective Matrix (OMAX) Studi kasus PT. Moradon Berlian Sakti. *Jurnal Optimasi Sistem Industri* *, 13* (1), 548-555.

Fokus Jabar. (2015, Desember 25). *Bandung Raya*. Retrieved Mei 5, 2019, from Fokus Jabar: https://fokusjabar.com/fokus-bandung-raya/pengunjung-pasien-puskesmas-di-kota-cimahi-meningkat-214-persen-h31604.html

Gering, & Conner. (2002). A strategic approach to employee retention. *Healthc Financ Manage* *, 56* (11), 40-44.

Gering, & Conner. (2002). *A Strategic Approach to Employee Retention.* HEALTHCARE FINANCIAL MANAGEMENT.

Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia .* Jakarta: Bumi Aksara.

Hery. (2018). *Manajemen Strategik.* Jakarta: Gramedia.

Indrawan, R., & Yaniawati, P. (2016). *Metodologi Penelitian.* Bandung: Refika Aditama.

Irvianti, Gunawan, & Kho. (2011). Analisis Pengaruh Kualitas Manajer dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Idola Insani Garmen. *Jurnal Binus Business Review* *, 2* (1), 1-11.

Jauhari, Fitri, & Nova. (2019). Penerapan Metode Objective Matrix (OMAX) untuk Menganalisis Produktivitas di PT. Nusantara Beta Farma Padang. *Ensiklopedia of Journal* *, 1* (2), 54-59.

Jha, S., & Jha, S. (2015). Antecedents of Interpersonal Conflicts at Workplace. *Journal of Management & Public Policy* *, 1* (2), 75-80.

Kuncoro, M. (2014). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis.* Jakarta: Erlangga.

Mahmudi, Surarso, & Subagio. (2014). Kombinasi Balance Scorecard dan Objective Matrix untuk Penilaian Kinerja Perguruan Tinggi. *Jurnal Sistem Informasi Bisnis* *, 1*, 1-10.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Maslach, Schaufeli, & Leiter. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology* *, 52*, 397-422.

Nopiandi, D. (2013). Pengukuran Produktivitas Untuk Mengidentifikasi Pemborosan Sumber Daya Produksi Menggunakan Metode Objective Matrix pada PT. XYZ. *Jurnal Untan* , 1-6.

Nugraha, R., Harsono, A., & Adianto, H. (2014). Usulan Peningkatan Kualitas Pelayanan Jasa pada Bengkel “X” Berdasarkan Hasil Matrix Importance Performance Analysis. *Jurnal Online Institut Teknologi Nasional* *, 03* (01), 221-231.

Pemprov Jabar. (2019, April 15). *IPM Jawa Barat*. Retrieved September 19, 2019, from https://www.jabarprov.go.id/index.php/news/32685/2019/04/15/IPM-Jawa-Barat-Terus-Meningkat

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014. (n.d.).

Permadi, Y., Bakar, A., & Helianty, Y. (2015). Peningkatan Produktivitas di Lantai Produksi Berdasarkan Pengukuran Metode Objective Matrix (Studi Kasus di CV. Panyileukan). *Jurnal Teknik Industri Itenas* *, 01* (03), 25-36.

Permatasari, Musadieq, & Mayowan. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* *, 25* (1), 1-9.

Pfeffer, J., Soetjipto, B., Handoko, H., Ancok, D., Dharma, S., Peniwati, K., et al. (2008). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.* Amara Books: Yogyakarta.

Revila, A., Effendi, U., & Putri, S. A. (2014). Analisis Produktivitas Bagian Produksi Sari Apel Menggunakan Metode Objective Matrix (Studi Kasus di KSU Brosem Batu). *Jurnal Lulusan TIP FTP UB* , 1-11.

Rufaidah, P. (2014). *Manajemen Strategik.* Bandung: Humaniora.

Rusli, Bambang, Sanjaya, & Rambe. (2016). The Influence of Directive Leadership Style on Employee’s Performance in PT. Anugerah Reynindo Sejahtera. *SSRN Electronic Journal* , 1-12.

Saif, S. K., Nawaz, A., Jan, F. A., & Khan, M. I. (2012). Synthesizing the Theories of Job Satisfaction Across the Cultural/Attitudinal Dimentions. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* *, 3* (9), 1382-1396.

Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: CV Pustaka Setia.

Silalahi, Rispianda, & Yuniar. (2014). Usulan Strategi Peningkatan Produktivitas Berdasarkan Hasil Analisis Pengukuran Objective Matrix (OMAX) Pada Departemen Produksi Transformer Studi Kasus di PT.XYZ. *Jurnal Online Teknik Industri Itenas* *, 3* (2), 84-95.

Sirait, J. (2011). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.* Jakarta: Grasindo.

Sopiah. (2010). *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Andi.

Stevenson, W. J., & Chuong, S. C. (2009). *Manajemen Operasi Perspektif Asia.* Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Tamtomo, A. T. (2010). *Pengukuran Produktivitas Proses Produksi PT. Halco Dengan Menggunakan Alat Ukur Omax.* Jakarta: Universitas Indonesia.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja.* Raja Grafindo Perkasa: Jakarta.

Yunus, E. (2016). *Manajemen Strategis.* Yogyakarta: Andi.