



Poltekita: Jurnal Pengabdian Masyarakat

Volume 4 | Nomor 1 | Januari – Maret 2023

e-ISSN: 2722-5798 & p-ISSN: 2722-5801

DOI: 10.33860/pjpm.v4i1.1390

Website: <http://jurnal.poltekkespalu.ac.id/index.php/PJPM/>

Pelatihan Penyusunan Uraian Tugas Pada Pegawai Rumah Sakit Milik Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan

Andi Indahwaty Sidin^{1,2}, Nur Arifah¹, Nurmalia Sari¹, Ummu Kalsum³

¹Departemen Manajemen Rumah Sakit, Universitas Hasanuddin, Makassar, Indonesia

²Rumah Sakit Pendidikan Universitas Hasanuddin, Makassar, Indonesia

³Magister Administrasi Rumah Sakit, Universitas Hasanuddin, Makassar, Indonesia

Email korespondensi: idsidin@unhas.ac.id



Article history:

Received: 08-06-2022

Accepted: 23-10-2022

Published: 16-01-2023

Kata kunci:

uraian tugas;
kinerja;
rumah sakit.

Keywords:

job description;
performance;
hospital.

ABSTRAK

Uraian tugas merupakan salah satu unsur penting dalam pengelolaan kinerja. Capaian kinerja rumah sakit milik pemerintah provinsi Sulawesi Selatan dalam 3 tahun terakhir menunjukkan hasil yang kurang optimal. Sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja rumah sakit maka diperlukan *redesigning* uraian tugas saat ini. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang komprehensif tentang penyusunan uraian tugas untuk peningkatan kinerja di Rumah sakit pemerintah milik provinsi Sulawesi Selatan. Adapun peserta pelatihan sebanyak 21 pegawai dari 7 rumah sakit milik Pemerintah Provinsi Sulawesi-selatan. Metode yang digunakan adalah pemberian edukasi dalam bentuk ceramah, diskusi, penugasan kelompok dan presentasi. Hasil evaluasi didapatkan bahwa rata-rata tingkat pengetahuan peserta sebelum dilakukan pelatihan hanya sebesar 2,38 lalu meningkat menjadi 5,19 setelah dilakukan pelatihan. Selain itu, setelah pelatihan peserta telah mampu mereview dan menyusun uraian tugas individunya di Rumah sakit. Diharapkan pelatihan ini dapat menjadi *Training of trainer* sehingga mereka yang telah menyelesaikan pelatihan dapat menjadi pemateri untuk melatih pegawai lainnya dimana ia bertugas.

ABSTRACT

The job description is an important element in performance management. The performance achievements of hospitals owned by the South Sulawesi provincial government in the last 3 years have shown less than optimal results. To improve the performance of the hospital, it is necessary to redesign the current job description. This activity aims to improve comprehensive knowledge and skills regarding the preparation of job descriptions for performance improvement in government hospitals belonging to the province of South Sulawesi. The training participants were 21 employees from 7 hospitals owned by the South Sulawesi Provincial Government. The method used is the provision of education in the form of lectures, discussions, group assignments, and presentations. The results of the evaluation found that the average level of knowledge of participants before the training was only 2.38 and then increased to 5.19 after the training. In addition, after the training, the participants have been able to review and compile their job descriptions in the hospital. It is hoped that this training can become a training of trainers so that those who have completed the training can become presenters to train other employees where they work.



PENDAHULUAN

Tuntutan masyarakat akan pelayanan publik yang akuntabel dan mampu memberikan pelayanan yang prima menuntut organisasi publik untuk memiliki akuntabilitas kinerja yang baik sehingga mendapatkan kepercayaan masyarakat (Martief, 2020). Rumah Sakit milik pemerintah provinsi merupakan salah satu organisasi sektor publik yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan kesehatan individu secara paripurna. Selain itu, jumlah rumah sakit di Indonesia terus bertambah tiap tahunnya sehingga dibutuhkan strategi dalam menghadapi persaingan tersebut (Agustine & Sulistiadi, 2017). Salah satu strategi dalam rangka pencapaian kinerja rumah sakit yaitu melalui pengelolaan kinerja yang efektif (Tama, 2018).

Pengelolaan kinerja rumah sakit tidak optimal dapat disebabkan karena kurang optimalnya pengelolaan kinerja. Salah satu proses dalam pengelolaan kinerja adalah proses integrasi vertikal yaitu proses penyelarasan antara sasaran organisasi, tim dan individu (Switasarra, 2021). Sasaran organisasi yang telah dirumuskan diturunkan menjadi sasaran unit dan kemudian diturunkan menjadi sasaran kinerja individu. Kinerja individu sebagai alat untuk melihat kapasitas pegawai dalam penyelesaian tugasnya (Yudithia, Ramadhani, & Mahadiansar, 2019). Oleh karena itu, untuk menentukan pegawai memiliki kinerja yang baik dapat dilihat dari capaian individu berdasarkan atribut pekerjaan seperti uraian tugasnya. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang menyebutkan bahwa adanya pengelolaan kinerja dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 36,6% (Alimudin, 2017).

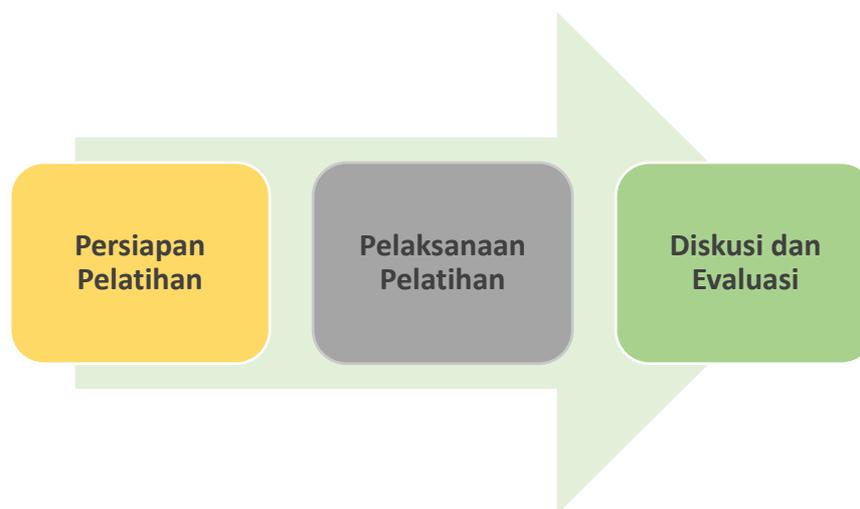
Uraian pekerjaan merupakan salah satu unsur penting dalam pengelolaan kinerja. Penetapan peran, tanggung jawab dan tugas setiap pekerjaan dengan adanya uraian pekerjaan yang jelas dan komprehensif dapat mendukung optimalisasi kinerja organisasi (Peixoto, 2020). Fakta yang ditemukan bahwa kinerja pegawai dalam suatu organisasi sering mengalami masalah (Rolyana, Prasetyo, & Stimson, 2018). Salah satu penyebab kinerja pegawai yang belum optimal adalah rendahnya pemahaman pegawai terkait dengan uraian tugasnya (Joni, 2020). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa terdapat 60,7% perawat yang bekerja di rumah sakit tidak memahami uraian tugasnya sebagai perawat (Zendrato & Sri Hariyati, 2018).

Berdasarkan rencana strategis rumah sakit milik pemerintah provinsi Sulawesi Selatan, capaian kinerja rumah sakit dalam 3 tahun terakhir menunjukkan hasil yang kurang optimal seperti angka *Bed Occupancy Rate* (BOR) dibawah standar, kunjungan rawat jalan menurun, dan capaian beberapa Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang belum sesuai standar. Rumah Sakit milik pemerintah provinsi dengan jumlah SDM 1169 tenaga menunjukkan beberapa jenis profesi dan tenaga yang ditemukan kelebihan jumlah tenaga, yang seyogyanya jika jumlah tenaga ini dikelola dengan baik diharapkan produktifitasnya tinggi. Selain itu, Berdasarkan hasil diskusi dengan Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi selatan dalam hal ini kepala dinas kesehatan provinsi dan para direktur rumah sakit provinsi diketahui bahwa uraian tugas yang ada saat ini belum diturunkan dari sasaran dan tujuan organisasi, pedoman akreditasi dan pedoman pelaksanaan teknis unit/instalasi sehingga dapat terjadi adanya indikator kinerja unit yang belum dipetakan dalam uraian kinerja individu. Adanya manajemen sumber daya manusia yang dikelola dengan efektif dan efisien akan meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja (Posuma, 2013). Oleh karena itu, sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pelayanan Rumah sakit milik provinsi Sulawesi Selatan maka diperlukan *redesigning* uraian

tugas saat ini melalui kegiatan pelatihan. Kegiatan pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang komprehensif tentang penyusunan uraian tugas untuk peningkatan kinerja di rumah sakit.

METODE

Kegiatan pengabdian masyarakat ini merupakan program pengabdian Masyarakat Universitas Hasanuddin skema kemitraan wilayah yang bermitra dengan Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Pelaksanaan kegiatan ini diikuti 21 pegawai sebagai peserta pelatihan dari tujuh Rumah sakit milik pemerintah Provinsi Sulawesi selatan dengan kriteria jabatan sebagai kepala bidang SDM, kepala seksi SDM dan Staf SDM di Rumah sakit Pemrov Sul-sel yaitu RSUD Sayang Rakyat, RSUD Labuang Baji, RSUD Haji Prov. Sul-Sel, RSKD Dadi Prov. Sul-sel, RSIA Pertiwi, RSIA Fatimah, dan RS Gigi dan Mulut Prov. Sul-sel. Secara umum, kegiatan ini dilakukan dalam 3 tahap sebagaimana pada diagram alir berikut ini:



Gambar 1. Alur pelaksanaan kegiatan

- Tahap pertama yaitu tahapan persiapan pelatihan. Pada tahap ini, tim pengabdian melakukan persiapan dengan penyusunan modul pelatihan dan membuat kuisioner untuk *pre-post test* peserta.
- Tahap kedua yaitu pelaksanaan pelatihan. Peserta diberikan materi dalam bentuk ceramah, diskusi, dan tim pengabdian juga mendampingi peserta pelatihan dalam melakukan review dan revisi uraian tugas rumah sakit yang ada saat ini dan peserta juga diarahkan untuk melakukan presentasi dan *feedback* serta rencana tindak lanjut. Pelaksanaan pelatihan di Auditorium rumah sakit Universitas Hasanuddin. Kegiatan dilaksanakan secara luring pada tanggal 26-27 Juli 2022.
- Tahap ketiga yaitu diskusi dan evaluasi. Diskusi dilakukan saat peserta mempresentasikan hasil penugasan yang diberikan berupa review dan revisi uraian tugasnya di rumah sakit. Metode evaluasi yang digunakan dalam pengabdian ini yaitu menggunakan kuisioner *pre-post test* yang dibagikan kepada peserta sebelum dan sesudah dilakukan pelatihan untuk mengukur capaian keberhasilan dari pelaksanaan pengabdian. Kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner yang berisi 8 pertanyaan tertutup. Pengukuran pengetahuan responden menggunakan skala ukur 0-8. Data yang telah

dikumpulkan dari hasil *pre-post test* dianalisis menggunakan bantuan SPSS menggunakan uji wilcoxon. Indikator keberhasilan dari pengabdian ini yaitu meningkatnya pengetahuan peserta pelatihan mengenai dasar-dasar manajemen kinerja dan penyusunan uraian tugas di rumah sakit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan yang dilaksanakan selama dua hari pada pegawai rumah sakit milik pemerintah Provinsi Sulawesi selatan merupakan pelatihan terkait dengan bagaimana pegawai rumah sakit dapat menyusun uraian tugas sesuai dengan jabatannya masing-masing dengan baik dan benar sebagai upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan capaian kinerja di rumah sakit pemrov Sul-sel. Tujuan dari pelatihan ini adalah meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peserta pelatihan mengenai dasar-dasar manajemen kinerja dan penyusunan uraian tugas. Sehingga mampu menyusun uraian tugas individunya di rumah sakit. Pelatihan ini dilaksanakan dengan melalui metode ceramah, diskusi dan presentasi.

Kegiatan pelatihan di hari pertama diawali dengan pemaparan materi melalui metode ceramah mengenai prinsip dasar pengelolaan kinerja, urgensi uraian tugas dalam pengelolaan kinerja, dasar-dasar penyusunan uraian tugas, dan penyusunan sasaran kinerja pegawai (SKP) menurut PermenPANRB 8/2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS seperti pada gambar 2 dan 3. Sebelum memulai materi maka terlebih dahulu peserta pelatihan mengisi kuesioner *pre-test*. Kemudian kegiatan selanjutnya setelah pemaparan materi dilanjutkan dengan pemberian penugasan kepada peserta untuk melakukan review uraian tugasnya saat ini di rumah sakit. Sebelum pelatihan diakhiri peserta kembali mengisi kuisisioner *post-test* yang berisikan pertanyaan yang sama dengan *pre-test* yang sebelumnya telah diberikan diawal.



Gambar 2. Penyampaian materi Urgensi Uraian Tugas dalam Pengelolaan Kinerja



Gambar 3. Penyampaian materi Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)



Gambar 4. Diskusi terkait review uraian tugas pegawai Rumah sakit yang ada saat ini



Gambar 5. Presentasi hasil penugasan peserta dari masing-masing perwakilan Rumah sakit

Kegiatan di hari kedua pelatihan yaitu masing-masing perwakilan rumah sakit melakukan presentasi tugas yang telah diberikan dihari sebelumnya. Selanjutnya dilakukan sesi diskusi terkait hasil presentasi peserta dari masing-masing rumah sakit dan memberikan rekomendasi sebagai rencana tindak lanjut seperti pada gambar 4 dan 5.

Pelatihan penyusunan uraian tugas pada pegawai Rumah sakit milik Pemerintah Provinsi Sulawesi-selatan dilaksanakan pada tanggal 26-27 Juli 2022 di Auditorium Rumah sakit Universitas Hasanuddin. Berikut karakteristik responden dalam kegiatan pelatihan tersebut:

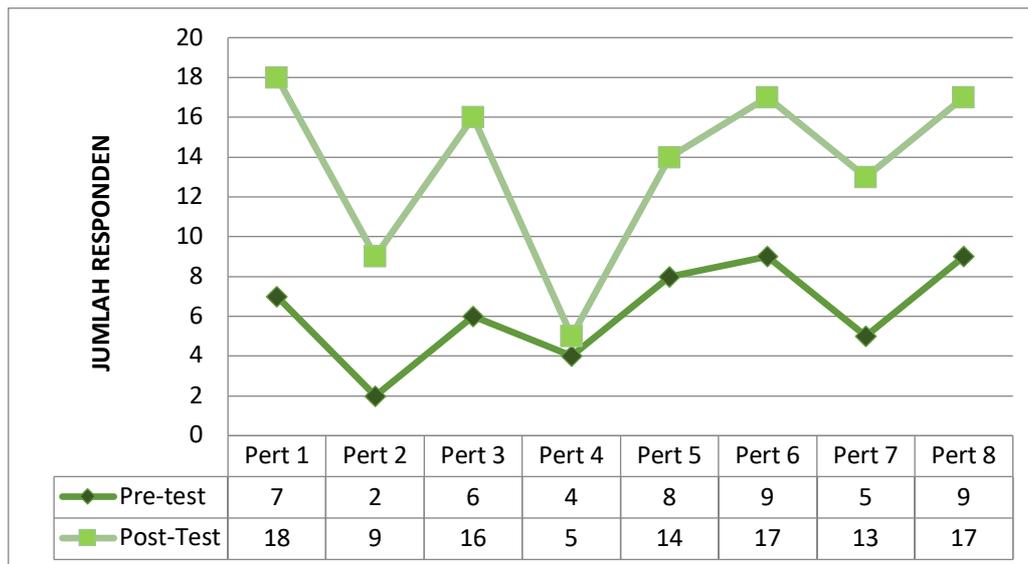
Tabel 1. Distribusi Karakteristik Reponden Peserta Pelatihan

Karakteristik	Jumlah	Persen (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	11	52,4
perempuan	10	47,6
Usia		
25-35 Tahun	2	9,5
36-45 Tahun	8	38,1
>45 Tahun	11	52,4
Pendidikan		
SLTA	1	61,9
D3/D4	1	28,6
S1	13	4,8
S2	6	4,8
Lama Bekerja		
<5 Tahun	2	9,5
5-10 Tahun	3	14,3
>10 Tahun	16	76,2

Sumber: Data Primer, 2022

Tabel 1. menunjukkan bahwa peserta kegiatan pelatihan paling banyak adalah peserta berjenis kelamin laki-laki (52%), kelompok usia responden paling banyak yang berusia >45 tahun (52,4%) dan berpendidikan S1 (28,6%). Sedangkan sebanyak 76,2% responden memiliki lama kerja >10 tahun.

Adapun data sebelum dan sesudah dilakukan pelatihan ditentukan melalui nilai hasil *pre-test* dan *post-test* dapat dilihat pada grafik 1 sebagai berikut:

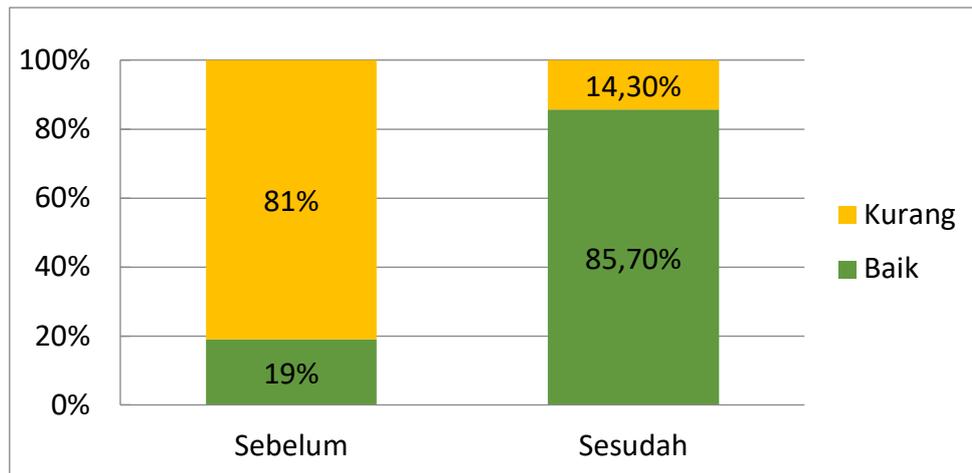


Gambar 6. Grafik Distribusi Jawaban Benar Responden Berdasarkan Kuesioner Pre-Test dan Post-Test

Keterangan:

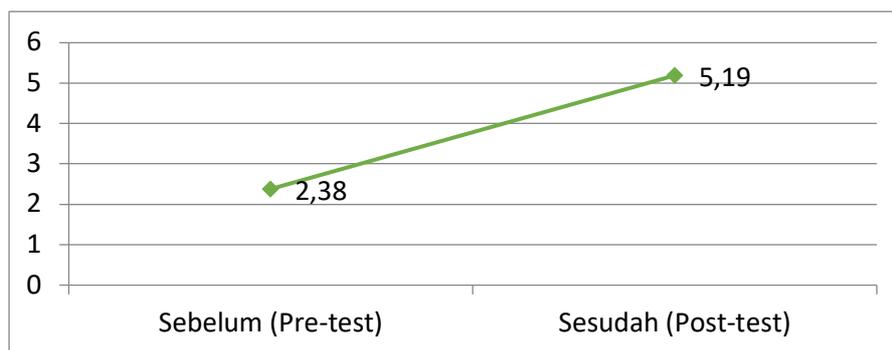
- Pert 1: Tujuan umum dari manajemen kinerja
- Pert 2: Alasan mengapa uraian pekerjaan dibutuhkan
- Pert 3: Manfaat penyusunan uraian kerja bagi rumah sakit
- Pert 4: Proses dari analisis pekerjaan
- Pert 5: Metode dalam pengumpulan data untuk analisis pekerjaan
- Pert 6: Hal-hal yang harus tertulis dalam uraian pekerjaan
- Pert 7: Mengapa manajemen kinerja PNS itu penting
- Pert 8: Metode cascading yang ada dalam dialog kinerja

Gambar 6 menunjukkan bahwa dari 8 pertanyaan kuesioner yang dijadikan parameter dalam mengukur tingkat pengetahuan responden tentang penyusunan uraian tugas, diketahui bahwa pertanyaan *pre-test* yang paling banyak dijawab dengan benar ialah pertanyaan nomor 8 sedangkan saat *post-test* dari 8 pertanyaan diketahui bahwa pertanyaan nomor 1 merupakan pertanyaan yang paling banyak dijawab dengan benar oleh responden. Selain itu pada post test dapat diketahui bahwa pertanyaan yang dijawab dengan benar untuk semua pertanyaan mengalami peningkatan. Peningkatan tersebut diperoleh dengan adanya penyampaian materi dan diskusi antara pemateri dan peserta pelatihan yang berjalan dengan baik. Sehingga responden mendapatkan penjelasan yang lebih mendalam terhadap materi yang diberikan oleh pemateri.



Gambar 7. Grafik Perbedaan Pengetahuan Peserta Pre-test dan Post-test Peserta Pelatihan

Gambar 7 menunjukkan grafik hasil *pre-test* dan *post-test* dari 21 responden, sebelum dan sesudah dilakukan pelatihan. Tingkat pengetahuan responden sebelum pelatihan yang memiliki pengetahuan baik sebanyak 4 orang (19,0%) dan 17 lainnya memiliki pengetahuan kurang (81,0%). Kemudian setelah pelatihan, responden yang memiliki pengetahuan baik meningkat menjadi 18 orang (85,7%) dan 3 orang (14,3%) memiliki pengetahuan kurang.



Gambar 8. Grafik Distribusi Skor Pengetahuan Responden Sebelum dan Sesudah Pelatihan

Gambar 8 menunjukkan bahwa terdapat peningkatan pengetahuan setelah dilakukan pelatihan. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata tingkat pengetahuan peserta sebelum dilakukan pelatihan hanya sebesar 2,38 lalu meningkat menjadi 5,19 setelah dilakukan pelatihan (skala ukur 0-8).

Tabel 2. Hasil Uji Statistik

Skor Pengetahuan	N	P-Value
Sebelum (Pre-test)	21	0,001
Sesudah (Post-test)	21	

Tabel 2 menunjukkan hasil uji statistik menggunakan Uji *Wilcoxon* didapatkan nilai $p=0,001$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada peningkatan pengetahuan yang signifikan sebelum dan sesudah pelatihan.

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan pengetahuan responden antara sebelum dan sesudah mengikuti. Hal tersebut berarti bahwa pemahaman yang berkaitan dengan penyusunan uraian tugas dapat

dipahami. Pelatihan ini dapat meningkatkan kompetensi atau kemampuan pegawai rumah sakit dalam menyusun dan mereview uraian tugas sehingga dapat meningkatkan manajemen kinerja di rumah sakit yang pada gilirannya akan berkontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyebutkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah sakit (Marjaya & Pasaribu, 2019; Yusnandar et al., 2020).

Berdasarkan hasil diskusi yang dilakukan diketahui bahwa uraian tugas untuk jabatan struktural saat ini mengacu pada Peraturan Gubernur. Kondisi tersebut mengakibatkan dalam melakukan revisi uraian tugas yang ada butuh waktu yang cukup lama sementara perkembangan tugas pokok dan fungsi perumahsakitian sering mengalami perubahan dan cukup cepat. Permasalahan lain yang muncul adalah terdapat tupoksi yang tumpang tindih antara satu jabatan dengan jabatan lainnya, uraian tugas yang terkait dengan standar akreditasi belum tertuang dalam uraian tugas sehingga tidak jelas siapa yang bertanggung jawab terhadap kegiatan tersebut.

Berdasarkan hasil review dari form uraian tugas diketahui belum ada rumah sakit yang membuat unsur format uraian tugas yang lengkap yang terdiri dari identitas pekerjaan, tugas pokok, wewenang, hubungan kerja, indikator keberhasilan, persyaratan jabatan, bahan kerja, perangkat kerja, keadaan tempat kerja, upaya fisik dan risiko bahaya. Selain itu, terdapat beberapa rumah sakit berdasarkan hasil form review terkait dasar penyusunan uraian tugas di rumah sakitnya belum dibuat berdasarkan rencana strategi, Susunan Organisasi Tata Kerja (SOTK), Standar akreditasi, peraturan berkaitan dengan unit masing-masing di rumah sakit. Adapun yang menjadi masukan ke pemerintah provinsi yaitu perlu adanya revisi peraturan gubernur tentang tugas pokok dan fungsi rumah sakit dengan menggunakan bahasa yang lebih jelas dan sesuai dengan kebutuhan pengembangan di rumah sakit.

Uraian tugas sangat penting dalam mendukung kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa setiap pegawai perlu diarahkan untuk mengambil peran dalam menggambarkan aktivitasnya yang dilaksanakan saat ini. Hal tersebut bertujuan agar tanggung jawab dan kewenangan yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat berjalan dengan baik (Bayangkara, Cempena, & Sri Brahmayanti, 2022). Adanya uraian tugas yang jelas mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dan bertanggung jawab (Hernawilly & Anita, 2013).

Penelitian Surya (2018) menunjukkan bahwa pengaruh uraian tugas terhadap kinerja secara parsial menunjukkan bahwa uraian tugas berpengaruh positif terhadap kinerja. Sehingga penting untuk dipahami dan dimengerti terkait tugas pokok, fungsi jabatan, standar kinerjanya dan kegiatan apa yang harus dilakukan untuk dicapai oleh masing-masing pegawai di rumah sakit. Dalam melakukan evaluasi capaian dari kinerja masing-masing jabatan maka diperlukan suatu penilaian kinerja sehingga atasan dapat menilai bawahannya jika mengetahui apa yang harus dikerjakan dan dihasilkan oleh bawahannya. Kinerja pegawai dapat dipantau oleh atasannya melalui penilaian kinerja yang dilakukan di rumah sakit (Apriani & Taufik, 2019). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa membaiknya dan diterapkannya uraian tugas dengan jelas mampu meningkatkan kinerja.

Kinerja bagi suatu organisasi adalah hasil dari kegiatan kerjasama di antara anggota atau komponen organisasi sesuai dengan tujuan pokok dan fungsi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien dapat dicapai jika uraian tugas yang telah disusun dijabarkan secara jelas kepada pegawai (Kristina, Saputra, & Khairita, 2016). Kinerja yang belum sesuai target dapat disebabkan oleh rendahnya kinerja individu. Sedangkan kinerja yang

baik didukung oleh pelaksanaan tugas yang jelas melalui Manajemen sumber daya manusia di rumah sakit (Nuraisya, Wirakusumah, & Judistiani, 2013). Hal tersebut disebabkan karena kinerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja rumah sakit (Mudayana, 2014; Siregar, Siregar, & Isnaniah, 2020). Salah satu penyebab pegawai tidak mengerjakan uraian tugasnya secara optimal karena pegawai dalam struktur organisasi memiliki peran ganda (Endang, 2019). Dengan adanya berbagai fakta diatas, maka dapat disimpulkan bahwa adanya penyusunan uraian tugas yang jelas sangat efektif untuk diimplementasikan di rumah sakit sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja pelayanan rumah sakit milik provinsi Sulawesi Selatan.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil kegiatan dan pengolahan data yang dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat peningkatan pengetahuan setelah dilakukan pelatihan penyusunan uraian tugas dan peserta pelatihan telah mampu menyusun uraian tugas individunya di rumah sakit berdasarkan hasil presentasi penugasan peserta. Hal ini berarti pelatihan penyusunan uraian tugas pada pegawai rumah sakit milik pemerintah provinsi Sulawesi Selatan dinilai memenuhi indikator keberhasilan yang ditetapkan sebelumnya sehingga dinyatakan berhasil. Diharapkan pelatihan ini akan sebagai *Training of trainer* (TOT) buat para peserta sehingga mereka yang telah menyelesaikan pelatihan dapat menjadi pemateri untuk melatih pegawai di rumah sakit tempat ia bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustine, E. D., & Sulistiadi, W. (2017). Analisis Elemen Bauran Pemasaran Yang Mempengaruhi Loyalitas Pelanggan Rumah Sakit: Systematic Review. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 4(1), 48–56. <https://doi.org/10.7454/arsi.v4i1.2837>
- Alimudin, A. (2017). Peran Sistem Manajemen Kinerja, Kompetensi Pegawai dan Promosi Jabatan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 13(3), 155. <https://doi.org/10.21067/jem.v13i3.2023>
- Apriani, S., & Taufik, A. M. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Divisi Laundry Di Rumah Sakit Immanuel Bandung. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(2), 890–898. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.117>
- Bayangkara, I., Cempena, I., & Sri Brahmayanti, I. (2022). Pendampingan Penyusunan Uraian (Job Description) Dan Persyaratan Pekerjaan (Job Specification) Pada Pt. Graha Sarana Gresik. *JPM17: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(02), 1–11. <https://doi.org/10.30996/jpm17.v6i02.6320>
- Endang Sri Lestari, Luki Dwiantoro, H. M. D. (2019). Sistem Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien Disebuah Rumah sakit Swasta Di Kudus. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan Masyarakat*, 8(2), 9–25. <https://doi.org/10.31596/jcu.v8i2.416>
- Hernawilly, & Anita, P. (2013). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Keperawatan*, IX(2), 220–226. Retrieved from <https://www.gomarketingstrategic.com/hubungan-budaya-organisasi-dengan-kinerja-karyawan/>
- Joni, R. (2020). The Influence of Human Resources Competence and Description of Employees on Employee Performance in the Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 6(1), 29–36. Retrieved from <https://jurnal.saburai.id/index.php/JIMS/article/download/714/524>
- Kristina, S., Saputra, D. E., & Khairita, E. (2016). Evaluasi Uraian Tugas Di Sub Bagian Rekam Medis Dan Sistem Informasi Manajemen BLUD RSUD Datu Sanggul Rantau. *Jurkessia*, 6(2), 17–20. Retrieved from <https://journal.stikeshb.ac.id/index.php/jurkessia/article/view/21>

- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Martief, L. M. (2020). *Manajemen Kinerja ASN: Tantangan dan Upaya ke Depan*. Jakarta Selatan: Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Retrieved from https://simantu.pu.go.id/personal/img-post/adminkms/post/20210409093721__F__Buku_Manajemen_ASN_Bu_Lolly2020isbn.pdf
- Mudayana, A. A. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)*, 4(2). <https://doi.org/10.12928/kesmas.v4i2.1098>
- Nuraisyah, W., Wirakusumah, F. F., & Judistiani, T. D. (2013). Kontribusi Stresor dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Berdasarkan Uraian Tugasnya di Institusi Pendidikan Kesehatan Karya Husada Kediri (Sebuah Analisis Jalur). *Jurnal Pendidikan Kedokteran Indonesia: The Indonesian Journal of Medical Education*, 2(2), 137. <https://doi.org/10.22146/jpki.25177>
- Peixoto, M. G. M., Musetti, M. A., & Mendonça, M. C. A. de. (2020). Performance management in hospital organizations from the perspective of Principal Component Analysis and Data Envelopment Analysis: the case of Federal University Hospitals in Brazil. *Computers and Industrial Engineering*, 150(May). <https://doi.org/10.1016/j.cie.2020.106873>
- Posuma, C. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 646–656. <https://doi.org/10.35794/emba.1.4.2013.2748>
- Rolyana, Ferinia, Prasetyo, A. P., & Stimson, H. (2018). Optimalisasi Kinerja: Partisipasi Karyawan Dalam Keterlibatan Karyawan Dan Budaya Organisasi Spiritualitas. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 99–108. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2370>
- Siregar, P., Siregar, M., & Isnaniah. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v1i1.378>
- Surya, E. M. (2018). Pengaruh Uraian Tugas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung. *Repository Saburai*. <https://jurnal.saburai.id/index.php/RPS/article/view/976>
- Switasarra, A. V., Astanti, R. D., Atma, U., & Yogyakarta, J. (2021). *Literature Review of Job Description : Meta- analysis*. 3(1). <https://doi.org/10.24002/ijeem.v3i1.4923>
- Tama, A. I. (2018). Evaluasi Kinerja Pelayanan Dan Keuangan Rsud Yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Blud. *Jurnal Penelitian Teori & Terapan Akuntansi (PETA)*, 3(2), 11–25. <https://doi.org/10.51289/peta.v3i2.344>
- Yudithia, Ramadhani, S., & Mahadiansar. (2019). Mengukur Kinerja Individu Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Masyarakat Maritim*, 3(1), 53–64. <https://doi.org/10.31629/jmm.v3i1.1701>
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Humaniora*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>
- Zendrato, M. V., & Sri Hariyati, R. T. (2018). Optimalisasi Pengelolaan Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit X. *Jurnal Persatuan Perawat Nasional Indonesia (JPPNI)*, 2(2), 85. <https://doi.org/10.32419/jppni.v2i2.86>