

PEMANFAATAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DI RSUD IBUNDA KOTA SERANG UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PELAYANAN

Asep Rafiudin¹, Ukrowiyah²

^{1,2} Universitas Primagraha

Corresponding Author: aseprafiudin123@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are an important aspect of an organization which can be interpreted as the people who work in an organization. Human Resources can also be called personnel, workforce, employees, human potential as a driving force for an organization in realizing a company target. Human resources are factors that play an important role in carrying out work operations in a company, human resources are what has been done with the performance of an employee's services, work efforts or services that can be provided in the production process and services, in human HR which is able to provide services in various production processes and other work activities. Apart from being a driving factor in the company's performance process, human resources are also able to run and develop a company by achieving goals.

Keywords : HR Management, Work Quality, RSUD Services, Management

ABSTRAK

Sumber daya manusia sebagai salah satu aspek penting pada organisasi yang dapat diartikan sebagai orang yang bekerja pada sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia juga dapat disebut personil, tenaga kerja, karyawan, pegawai, potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan suatu target perusahaan. Sumber daya manusia adalah factor yang berperan penting dalam menjalankan operasional kerja pada perusahaan, sumber daya manusia adalah apa yang telah dilakukan dengan kinerja pada jasa seorang karyawan, usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi dan jasa pelayanan, di dalam SDM manusia yang mampu memberikan jasanya dalam berbagai proses produksi dan aktivitas kerja lainnya. Sumber daya manusia selain menjadi factor pendorong proses kinerja perusahaan juga mampu menjalankan dan mengembangkan suatu perusahaannya dengan mencapai tujuan.

Kata Kunci: Pengelolaan SDM, Kualitas Kerja, Pelayanan RSUD, Manajemen

Pendahuluan

Di era globalisasi ini pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah melainkan sebuah usaha yang harus di dorong dan di bantu dalam menjalankan pengelolaannya, oleh karena itu berbagai suprastuktur dan infrastuktur yang perlu di siapkan oleh perusahaan guna mewujudkan proses sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu membangun kreatifitas kerja di dalam perusahaan. Perusahaan yang ingin berkembang dan terkenal di kalangan masyarakat umum dalam citra perusahaan perlu ada nya kekuatan dalam membangun strategi positif yang mampu memberikan keunggulan di masyarakat. Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang di inginkan oleh sebuah organisasi dalam capaian tertentu. Manajemen yang baik akan memudahkan segala aktivitas dan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan begitu manajemen dari daya guna hasil pada unsur-unsur manajemen akan dapat di tingkatkan.

Manajemen adalah ilmu yang mengatur prose spemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain nya, manajemen juga adalah seni dalam perusahaan yang mana seni tersebut dapat menembus kepada bagian yang telah di atur dan menjadikannya suatu usaha yang baik atau capaian yang efesien. MSDM menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi, jadi harus di pelihara dengan baik (Drs.H.Malayu S.P.Hasibuan :2021). Perkembangan MSDM didorong olehsuatu kemajuan peradaban, Pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntunan daya bersiang pada produksi barang dan jasa yang di peroleh. MSDM Sebagai proses perencanaan, perorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrase pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dalam sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat (Flippi,1996).

Pengelolaan sumber daya manusia ini menjadi hal yang perlu di lakukan dalam proses penemuan hal-hal yang harus di ketahui karena pada dasarnya pengelolaansumber daya manusia bukan merupakan sesuatu yang mudah, hal ini di karenakan manusia merupakan unsur yang unik dan memiliki karakteristik yang berbeda antara satu dan lainnya harus ada pendekatan tertentu untuk menemukan hal yang bisa di temukan sehingga akan menjadi keseralarasan tujuan pada perusahaan.

RSU Ibunda Kota serang adalah Rumah Sakit yang memberikan pelayanan terhadap pasien menjadikan fasilitas yang terbaik dan pelayanan prima dalam menjalankan operasional kerja pada keselamatan pasien dan kepuasan pasien atas pelayanan yang di berikan. Pada Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan yang Berkelanjutan Pada Pelayanan RSU Ibunda Kota Serang ini perlu adanya suatu strategi perencanaan yang kuat yang dapat menemukan hal yang seharusnya di tingkatkan atas kinerja karyawan yang perlu di perhatikan dan di evaluasi di setiap kesalahan agar menjadi bahan acuan kedepan nya lebih baik lagi.

Metode Pelaksanaan Kegiatan

Metode kegiatan yang digunakan adalah bekerjasama dengan pimpinan dan tenaga kesehatan di RSU Ibunda Kota Serang danmencari pemasalahan yang ada di lingkungan kerja tersebut sehingga dapat memberikan solusi yang tepat dalam memberikan pembelajaran yang

sudah terjadi dan pemahaman mengenai permasalahan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia utamanya tenaga kesehatan di rumah sakit dan peningkatan kualitas pelayanan cepat, tepat dan berhumanis itu adalah salah satu Visi dari RSUD Ibunda Serang. Setelah di analisis maka kami memberikan evaluasi kerja dengan melakukan rapat rutin setiap hari senin dengan semua bidang di rumah sakit dan memberi pelatihan dalam bentuk materi dan praktek dalam menghadapi permasalahan yang ada dan dapat di perbaiki untuk kedepannya.



GAMBAR 1.

Kegiatan rapat rutin setiap hari senin di ikuti oleh semua bidang Unit/Instalasi RSUD Ibunda Serang.



GAMBAR 2.

Rapat Evaluasi kerja oleh direksi RSUD Ibunda Serang.



GAMBAR 3.

Survey kepuasan pelayanan kesehatan pada pasien RSUD Ibunda Serang.

Pelatihan dan pembelajaran yang di berikan dan di bantu syuportnya terhadap kinerja karyawan akan terus meningkat kualitas kerja karyawan terutama pada pelayanan kesehatan yang di berikan, karena dengan terlatih akan menjadikan karyawan yang kompeten dan professional dalam menghadapi permasalahan medis dan non medis di ruang lingkup rumah sakit.

Pembahasan

Manajemen Sumber Daya manusia adalah ilmu yang mengatur proses hubungan dan keterkaitan atau peranan tenaga kerja agar berjalan dengan baik dan dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber manusia yang unggul dapat membantu memperkembangkan jalan nya suatu operasional kerja yang baik,akan tetapi pada karyawan yang memiliki keunggulan bekerja tidak akan menjadikan Itu sebuah capaian yang sudah di dapatkan, akan tetapi harus bisa terus meraih dan terus di evaluasi kinerja nya. Pada perusahaan jasa yang memberikan jasa pelayanan ini cenderung kepada tenagadan sikap yang perlu di kembangkan karena akan terlihat bagaimana proses kinerja yang telah di lakukan khususnya kepada pelanggan yang di berikan jasa tersebut.

Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara terakreditasi baik yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah Sakit merupakan perusahaan yang memberikan jasa pelayanan yang harus di utamakan karena pada dasarnya rumah sakit menjadikan pertolongan pertama bagi konsumen atau pasien yang membutuhkan pertolongan fisik yang harus segera di tindak lanjuti, karena ini berhubungan dengan keselamatan seseorang ini akan menjadi kebijakan yang akan mengatur kinerja karyawan yang dapat membantu melancarkan proses pelayanan.

Rumah Sakit Ibunda Serang merupakan Rumah Sakit Umum yang memberikan fasilitas dan pelayanan yang prima, dan rumah sakit yang sudah berdiri sejak tanggal 27 April 2011 dibawah dibawah naungan PT Dewi Amor. Rumah Sakit Ibunda Serang menyediakan pelayanan medis seperti Poliklinik Anak, Kandungan dan Kebidanan, THT, Mata, Penyakit Dalam, Poli Bedah,Gigi, dan Dokter Umum.as aungan PT Dewi Amor.

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Manajemen Sumber Daya

Manusia proses perencanaan perlu di perhatikan dan berkaitan langsung karena saling melengkapi dan mendukung dari segi persiapan operasional kerja dalam perusahaan. Pada perencanaan sumber daya manusia di rumah sakit mampu memberikan perencanaan yangmatang dalam hal memilih dan memilah proses perencanaan tentunya melihat pada kemampuan karyawan yang profesional yang mampu memberikan kontribusi dalam melakukan pelayan yang terbaik di rumah sakit,adapun SDM yang non medis juga mampu professional kerja dan kompeten dan dapat mengatur jalan nya sebuah perusahaan dengan kebijakan-kebijakan yang telah dibuat oleh manajemen perusahaan. Setiap Manajemen perusahaan akan melibatkan serangkaian tindakan untuk mengelola semua aspek rumah sakit, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Perencanaan dalam proses pengembangan rumah sakit berpengaruh baik terhadap mutu keselamatan pasien yang mana pada mutu keselamatan pasien terdapat

berperan penting karena akan di nilai baik oleh masyarakat yang telah di berikan pelayanan kesehatan di rumah sakit umum ibunda ini. Perencanaan yang tidak sesuai bisa saja mengakibatkan kekurangan maupun kelebihan tenaga kesehatan yang nantinya dapat mempengaruhi bebankerja karyawan sehingga akan berdampak pada kualitas pelayanan yang di berikan.

2. Pengadaan Sumber Daya Manusia Sumber Daya Manusia yang cukup

Akan memberikan pekerjaan yang baik dan tersusun sesuai dengan regulasi perusahaan, pekerjaan yang akan di lakukan memiliki cakupan yang harus di pertimbangkan seberapa berat dan seberapa banyak pekerjaan tersebut yang pastinya dalam pengadaan Sumber Daya Manusia Perlu di perhatikan dalam jumlah seorang karyawan yangnanti nya akan bekerja sama tim dengan tim yang lengkapdan saling membantu membuat operasional kerja yang efektif sesuai dengan topoksi kerja masing-masing maka tidak akan adanya kekurangan tim dan tidak ada permasalahan di ruang lingkup jika sama-sama di tangani dengan baik, sehingga membantu memberikan pelayanan di rumah sakit dengan pelayanan yang terbaik.

Jumlah tenaga kerja/perawat saat ini yang ada di RSUD Ibunda serang di Ruang Rawat Inap Lavender berjumlah 14 perawat dengan kualifikasi Pendidikan 2 perawat dengan kualifikasi S2, 10 perawat dengan kualifikasi S1 Keperawatan Nersdan2 perawat dengan D3 Keperawatan.

Hasil dari Perhitungan Kebutuhan Tenaga Perawat rata-rata/Hari Tahun 2023:13,4 Rata-rata jamperawat/ hari: 4 Jam kerja efektif/ shift: 7

- Jumlah jam perawat/hari: 53,6 Jumlah tenaga yang diperlukan
- Jumlah jam perawat/ hari Jam Kerja Efektif/ shift: $53,6/7 = 7,6$ (8)
- Jumlah Hari Minggu dalam setahun + Cuti + Hari Besar x Jumlah Perawat
- Jumlah Hari Kerja Efektif : $52+12+11 \times 15286: 75 \times 15286: 3,93 = 43$. Koreksi
 $25\% \times 25\% \times X$ (Jumlah Tenaga Keperawatan + Loss Day = $0,25 \times (15+7)$
 $= 5,5$ (6) 4.

Jumlah Tenaga yang dibutuhkan $8 + 4 + 6 = 18$ tenaga kerja / perawat jadi jumlah tenaga perawat yang di butuhkan di Ruangan Lavender 18 Perawat. Maka di dalam perencanaan SDM ini mampu mengoptimal jumlah pada karyawan rumah sakit umum ibunda.

- ### 3. Pengembangan Sumber Daya Manusia Berkompetisi dalam globalisasi perlu adanya penerapan rencana strat egis untuk terus meningkatkan SDM yang unggul terutama dokter , perawat dan stafnon medislainnya yang terlibat pada perusahaan, yakni dengan tujuan mengubahnya menjadi factor kekuatan (strength) kompetitif. Sikap yang dan peduli akan lingkungan sekitar dan bersinergi antara dokter, perawat. Rumah sakit masih sangat memerlukan perkembangan zamanke zamannya agar tidak tertinggal oleh perkembangan dan perubahan dunia perusahaan lainnya. Dalam menghadapi pesatnya gelobalisasi dan persaingan kompetensi,menjadikan sebuah target yang harus di jangkau dalam bersinergi, kompetensi, dan koreasi dalam perubahan karena

itu semua adalah kekuatan yang utama yang bisa membuka kunci keberhasilan dalam menghadapi persaingan dunia. Hal ini memungkinkan perusahaan dapat memperkembangkan kebijakan dan pedomany ang di terapkan menjadikan karyawan yang memiliki keahlian yang kompeten dan professional dalam melakukan pekerjaan yang bernilai positif dan mampu membantu semua orang yang membutuhkan pertolongan. Pengembangan ini harus di lakukan dengan berskala karena berpengaruh positif pada pelayanan rumah sakit yang di berikan dengan optimal dan memuaskan pasien atas pelayanan yang di berikan, di dalam pengembangan SDM ini ada beberapa point yang harus di lakukan pada rumah sakit umum ibunda sehingga me jadi tolak ukur dalam mencapai kesuksesan bekerja dan merajut asa, pengembangan tersebut adalah memperkuat regulasi yang sudah ada dan menjadikan regulasi tersebut sebagai patokan system kinerja yang harus di lakukan dan di ikuti sesuai dengan ketentuannya, peningkatan perencanaan, pengembangan Pendidikan nakes sehingga Nakes memiliki ilmu yang nantinya akan diterapkan langsung di rumah sakit umum ibunda, pendayagunaan Nakes yang bergilir sehingga dapat merasakan semua topoksi kerja dan menguasai semua bidang pekerjaan, pembinaan pengawasan, dan penguatan sumber daya manusia yang ada.

4. Pengelolaan Sumber Daya Manusia RSUD Kota Serang mempunyai rencanayang berkelanjutan yaitu tugas melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakanupaya penyembuhan dan pemulihan yang di laksanakan secara serasi dan terpadu dengan pelayanan cepat, tepat dan bermanusiawi, dengan itu upaya untuk mencegah dan menyelenggarakan rujukan yang prima. Pengelolaan sumber daya manusia dirumah sakit Umum Ibunda Kota Serang seringka limengikuti pelatihan-pelatihan yang berbasis nasional, pengelolaan jenjang Pendidikan yang tinggi dan penelitian tenaga kesehatan. Adapun pengelolaan yang dimaksud berkaitan dengan peran penting padarumah sakit umum ibunda ini yang nantinya akan meningkatkan mutu pelayanan bernilai guna dan memilikipandangan yang baik oleh masyarakat terutama darikualitaspelayanan, meskipun dari segi kuantitas khususnya tenaga medis dan tenaga keperawatan masih belum mencukupis tandarrumah sakit. Untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan yangberkualitas, senantiasa memberi peningkatan kesejahteraan pegawai, pengembangankarier, dalam bentuk kursus dan pelatihan yang di laksanakan baik di dalammaupundi luar rumah sakit.
5. Manajemen Kompensasi dan Tunjangan

Tujuan seseorang dalam bekerja adalah mencapai tujuan hidup yang sejahtera dalam keluarga dan lingkungan sekitarnya, kebutuhan yang perlu di cukupi membuat semua orang menjadi berlomba lomba untuk memiliki pekerjaan, karena ini bukan soal uang melainkan soal keikhlasan hidup yang mampu berjalan dengan kebahagiaan dan mencukupi kehidupan. Pada perusahaan yang sudah memenuhi aturan pemerintah perusahaan tersebut dapat menjalankan kebijakan yang berlaku dan sesuai standar, menjadikan suatu ketidakpastian menjadi kewajiban yang harus bisa di berikan, olehkarena itu perusahaan dapat memiliki

aturan yang memberikan kompensasi dan tunjangan kerja pada pegawainya, karena hal tersebut sudah menjadi standar yang harus dilakukan di setiap perusahaan lainnya. Kompensasi pekerjaan ini dapat diartikan sebagai bentuk Imbalan mencakup semua pengeluaran yang dilakukan perusahaan untuk pegawai dan diterima atau di nikmati oleh pegawai, baik secara langsung atau tidak langsung, reward ini mampu mengapresiasi pegawai yang sudah bekerja dengan optimal dan mampu memberikan pelayanan kesehatan pada rumah sakit umum ibundaserang, tidak hanya itu sebuah timbal balik ini menjadi semangat baru untuk pegawai sehingga pegawai mampu menjalankan pekerjaannya dengan penuh keikhlasan, walaupun tidak semua perusahaan menerapkan kompensasi itu tidak dengan standar kerja.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981, “Upah memiliki definisi suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha hak epadatenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau di nilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya”. Oleh karena itu UMR (Upah Minimum Regional) atau UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten) ini menjadi tolak ukur seseorang yang mencari pekerjaan sesuai dengan pendapatan yang maksimal sesuai dengan kebijakan pemerintah.

Kesimpulan

Pada proses pengelolaan Sumber Daya Manusia ini perlu adanya keterkaitan yang mengacu pada strategi manajemen sumber daya manusia yaitu tahapan-tahapan seperti Perencanaan sumber daya manusia yang mampu menyusun strategi awal pada perusahaan membentuk struktural perusahaan agar berjalan dengan standar kebutuhan manajemen perusahaan dan memberikan tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang diharapkan, pengadaan sumber daya manusia point penting yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen agar tidak terjadi permasalahan dalam kekurangan pegawai, dan tidak terjadi hambatan dalam melakukan pekerjaan tim yang sama-sama membutuhkan kerja sama tim dengan optimal, jika pada pengembangan sumberdaya manusia ini dapat memberikan feed back kepada perusahaan yang bernilai guna dan dapat memberikan kemampuan individual untuk terus berlatih dan mengembangkan ilmunya dengan baik dan menerapkan pada system pekerjaan yang profesional, pengelolaan sumber daya menempatkan seorang pegawai di dalam suatu bidang yang dia kuasi dan dapat membantu berjalannya operasional kerja yang efektif, dan yang terakhir adalah berkaitan dengan hasil yang diperoleh seorang karyawan selama dia bekerja ialah kompensasi dan tunjangan kerja yang wajib diberikan pada pegawai karena itu sudah menjadi tolak ukur timbal balik yang diberikan perusahaan.

Daftar Pustaka

Drs.H.Malayu S.P.H(2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara (2)

Drs.Drs.H.M.Yani,SH.MM.(2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Media

Wacana

- Prof. Dr. Sondang P. Siagan, M.P.A. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta
Jl. Sawo Raya No.18 : PT Bumi Aksara
- Agrasadya., Muger, A., & Putri N,K. (2023). Perencanaan SDM Rumah Sakit dalam
Pemenuhan Tenaga Kesehatan pada Rumah Sakit Medika BSD. 1No5 (2023)
:344-348.
- Ridwan, N.,Eva,M.,Cau,K,J.,& Wida,K,B. (2022) Analisis Kebutuhan Tenaga Perawat
Berdasarkan Pedoman Perhitungan Depkes 2005 di ruang 13 A Teratai di RSUP
Prof. Dr.R.D. Kandou Manado Tahun 2021 : 13 No 2.Donni, R,A., Dian,F,D.(2020).
Asesmen Potensial Review pada Karyawan Rumah Sakit XX dalam Pengembangan
Sumber Daya Manusia : 4No 1.
- Muhammad,M,S., Putri,N,K., Muger, A., Agrasadya., Laila, I., (2020). Pengembangan
SDM Rumah Sakit dalam Menghadapi Era Globalisasi dan Persaingan Bebas: 1
No.3,(68-72).
- Peraturan.go.id (2020). Undang Undang Nomor 44 Tahun2009 Tentang Rumah.Sakit.