

Tantri

by Jurnal Tantri

Submission date: 26-Sep-2023 07:46AM (UTC-0500)

Submission ID: 2176454015

File name: REVISI_SETELAH_SIDANG_DWI_TANTRI.docx (559.99K)

Word count: 5118

Character count: 33385



**Analysis Of The Role Of Hr Manager In Increasing Human Resources At
Jasem General Hospital, Sidoarjo
[Analisis Peran Manajer SDM Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia
Pada Rumah Sakit Umum Jasem Sidoarjo]**

Nama Mahasiswa : Dwi Tantri Widiya Sari
NIM : 192010300130
Nama Dosen Pembimbing :Nurasik
NIDN : 0720086002

SKRIPSI

**Program Studi Akuntansi
Fakultas Bisnis, Hukum & Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Agustus, 2023**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Analisis Peran Manajer SDM Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia

Pada Rumah Sakit Umum Jasem Sidoarjo

Nama Mahasiswa : Dwi Tantri Widiya Sari

NIM : 192010300130

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing
Drs. Nurasik, MM
NIDN 0720086002

Analysis Of The Role Of Hr Manager In Increasing Human Resources At Jasem General Hospital, Sidoarjo

[Analisis Peran Manajer SDM Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Umum Jasem Sidoarjo]

Dwi Tantri Widiya Sari¹, Nurasiq²

¹Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email Korespondensi: nurasik@umsida.ac.id

Abstract. *Jasem Sidoarjo General Hospital is one of the leading hospitals in the Sidoarjo region, East Java. As provider of health services to the community, Jasem has a responsibility to provide high quality and comprehensive services to patients. In the hospital context, human resource management is crucial in achieving organizational strategic goals that affect the overall performance of Sidoarjo hospital. This research is to determine the role of HR managers in improving the performance and development of human resources at Jasem Sidoarjo General Hospital. The method used in this article is descriptive qualitative method. The results obtained are that the planning process is not good, because planning is done based on the needs of each unit. Human resource planning is not in accordance with organizational needs and no job analysis planning is carried out before implementing health services. The HR selection process was not maximized, because the hospital did not issue employee acceptance announcements, information was obtained from relatives who worked at the hospital.*

Keywords: *Manager's Role, Human Resources, Jasem General Hospital*

Abstrak. Rumah sakit umum jasem sidoarjo merupakan salah satu rumah sakit terkemuka di wilayah sidoarjo, jawa timur. sebagai penyedia layanan kesehatan kepada masyarakat, jasem memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan berkualitas tinggi dan menyeluruh kepada pasien. Dalam konteks rumah sakit, pengelolaan SDM merupakan hal yang krusial dalam mencapai tujuan strategis organisasi yang memengaruhi kinerja keseluruhan rumah sakit. Penelitian ini untuk mengetahui peran manajer SDM dalam meningkatkan kinerja dan pengembangan sumber daya manusia di Rumah Sakit Umum Jasem Sidoarjo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Hasil yang didapat adalah bahwa proses perencanaannya kurang baik, karena perencanaan dilakukan sesuai kebutuhan masing-masing unit. Perencanaan sumber daya manusia tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tidak dilakukan perencanaan analisis kerja sebelum pelaksanaan pelayanan kesehatan. Proses rekrutmen belum optimal, karena rumah sakit tidak mempublikasikan pemberitahuan penerimaan staf, informasi yang diambil dari kerabat yang pernah bekerja di rumah sakit.

Kata kunci: Peran Manajer, Sumber Daya Manusia, Rumah Sakit Umum Jasem

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Umum Jasem Sidoarjo merupakan salah satu rumah sakit terkemuka di wilayah Sidoarjo, Jawa Timur. Sebagai penyedia layanan kesehatan kepada masyarakat, JASEM memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan berkualitas tinggi dan menyeluruh kepada pasien. Salah satu faktor kunci dalam memberikan pelayanan yang optimal adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan terampil [1]. Manajer Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam mengelola dan meningkatkan kualitas SDM di rumah sakit [2]. Mereka bertanggung jawab untuk merencanakan,

mengorganisir, mengendalikan, dan mengawasi semua aspek terkait SDM, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi, dan hubungan industrial [3]. Peran manajer SDM yang efektif dan profesional dapat berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kualitas pelayanan, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan.

Dalam konteks rumah sakit, pengelolaan SDM merupakan hal yang krusial dalam mencapai tujuan strategis organisasi. SDM yang berkualitas dan terampil adalah aset berharga yang memengaruhi kinerja keseluruhan rumah sakit [4]. Manajer SDM mempunyai tanggung jawab untuk memastikan bahwa SDM yang ada dalam rumah sakit memiliki kompetensi yang sesuai, motivasi yang tinggi, dan mendapatkan pengembangan yang terus-menerus.

Peran manajer SDM dalam meningkatkan SDM di Rumah Sakit Umum JASEM Sidoarjo sangat penting. Mereka harus mampu mengidentifikasi kebutuhan SDM, merencanakan strategi pengembangan, mengelola proses rekrutmen dan seleksi yang efektif, serta menyusun program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan rumah sakit dan perkembangan industri Kesehatan [5]. Selain itu, manajer SDM juga bertanggung jawab dalam membangun budaya kerja yang positif dan inklusif di rumah sakit. Mereka harus memastikan adanya keadilan dalam sistem kompensasi, mengelola hubungan industrial dengan baik, dan mendorong partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi [6]. Pada saat yang sama, manajer SDM juga harus memperhatikan aspek hukum dan regulasi terkait ketenagakerjaan. Mereka harus memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, serta mengelola risiko yang terkait dengan ketenagakerjaan, seperti permasalahan hubungan industrial, keselamatan kerja, dan perlindungan karyawan [7]. Dalam konteks Rumah Sakit Umum JASEM Sidoarjo, manajer SDM perlu memahami dan mengatasi tantangan yang spesifik dalam pengelolaan SDM di rumah sakit.

Tantangan tersebut meliputi tingginya persaingan dalam merekrut dan mempertahankan tenaga medis yang berkualitas, pemenuhan kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan sesuai dengan perkembangan teknologi medis, serta perubahan regulasi yang berdampak pada kebijakan ketenagakerjaan. Urgensi penelitian mengenai peran manajer SDM dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) pada Rumah Sakit Umum JASEM Sidoarjo sangatlah penting dan relevan. Meningkatkan kualitas pelayanan: SDM yang berkualitas adalah faktor penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada pasien [8]. Melalui penelitian ini, dapat dipahami bagaimana peran manajer SDM dalam meningkatkan kualitas SDM, baik dari segi kompetensi, motivasi, maupun pengembangan profesional [9]. Mengoptimalkan kinerja karyawan: Manajer SDM memainkan peran penting dalam mengelola kinerja karyawan. Dengan penelitian ini, dapat diidentifikasi strategi dan praktik yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit [10]. Hal ini akan berdampak pada peningkatan efisiensi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan.

Menghadapi tantangan rekrutmen dan pemeliharaan tenaga medis: Rumah sakit seringkali menghadapi tantangan dalam merekrut dan mempertahankan tenaga medis yang berkualitas. Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang strategi yang efektif dalam mengatasi tantangan tersebut, seperti peningkatan program pelatihan dan pengembangan, manajemen karir yang baik, dan program insentif yang tepat [11]. Pemenuhan regulasi ketenagakerjaan: Rumah sakit harus mematuhi berbagai peraturan dan regulasi terkait ketenagakerjaan. Penelitian ini dapat membantu manajer SDM dalam memahami dan mengimplementasikan kebijakan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Hal ini akan mengurangi risiko pelanggaran hukum dan meningkatkan kepatuhan rumah sakit terhadap regulasi [12].

Penelitian terdahulu diperlukan sebagai acuan dalam penelitian ini, sehingga penelitian yang dilakukan masih dalam ruang lingkup yang selaras dengan penelitian terdahulu. Penelitian pertama oleh Astuti, S. pada tahun 2018 dengan judul peran uji manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja staf rawat inap rumah sakit (Studi Kasus di RSUD Dr. Soedirman Kebumen) [1]. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi peran dari audit manajemen SDM terhadap kinerja karyawan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan studi kasus dengan mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit tersebut. Penelitian kedua oleh Chrismawanti, M. pada tahun 2020 dengan judul "Pemeriksaan kebutuhan sumber daya manusia rekam medis berdasarkan metode analisis beban kerja medis (abk-kes) di RSUD Darmayu Ponorogo" [4]. tujuannya adalah meninjau kebutuhan tenaga kerja Bagian Rekam Medis RSUD Darmayu Ponorogo berdasarkan metode Analisis Beban Kerja Medis (ABK-Kes). Metode penelitian ini menggunakan metode analisis data berdasarkan metode ABK-Kes untuk mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia di rekam medis. Data dikumpulkan dari Rekam Medis Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo. Hasil penelitian mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia yang sesuai dengan beban kerja di Rekam Medis Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan. Penelitian ketiga oleh Hulu, S. R. pada tahun 2023 dengan judul "Analisis Rencana Strategis Sumber Daya Manusia (SDM) Keperawatan di Rumah Sakit Wilayah Jakarta" [10]. Tujuannya adalah untuk menganalisis rencana strategis sumber daya manusia (SDM) di bidang keperawatan di rumah

sakit di wilayah Jakarta. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan analisis strategis dengan mengumpulkan data dari berbagai rumah sakit di wilayah Jakarta melalui wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini menyajikan hasil analisis tentang rencana strategis sumber daya manusia di bidang keperawatan di rumah sakit wilayah Jakarta, termasuk perencanaan kebutuhan SDM, pengembangan karyawan, dan manajemen kinerja.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah pada fokusnya. Penelitian sebelumnya membahas peran audit manajemen sumber daya manusia, kebutuhan sumber daya manusia berdasarkan metode ABK-Kes, dan analisis rencana strategis SDM keperawatan di rumah sakit [13]. Sementara itu, penelitian saat ini berfokus pada "Analisis Peran Manajer SDM dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia pada Rumah Sakit Umum Jasem Sidoarjo." Penelitian ini untuk mengetahui peran manajer SDM dalam meningkatkan kinerja dan pengembangan sumber daya manusia di Rumah Sakit Umum Jasem Sidoarjo (penelitian ini untuk mengetahui peran manajer). Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengambil rumusan masalah "Bagaimana Analisis Peran Manajer SDM Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Umum Jasem Sidoarjo?"

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif [14]. Metode penelitian deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang mempelajari keadaan alam tempat, setelah itu peneliti mengumpulkan informasi, mencari fakta tentang daerah tersebut, dan peneliti menjelaskan dan menganalisis materi dengan mengumpulkan dan menyusun informasi, kemudian menganalisis dan menginterpretasikan [15]. Itu didasarkan pada teori yang sudah ada. Dalam penelitian deskriptif kualitatif, pengumpulan data tidak hanya berpedoman pada teori, tetapi penelitian deskriptif kualitatif diperoleh dari beberapa fakta yang ditemukan selama penelitian lapangan [16]. Dalam menganalisis data, peneliti melakukan teknik analisis data sebagai berikut:

a. Pengumpulan data

Dalam riset kualitatif, pengumpulan informasi dicoba pada situasi yang alami, pangkal informasi pokok, serta metode pengumpulan informasi lebih banyak pada pemantauan, tanya jawab, serta pemilihan. Tata cara pengumpulan informasi mencakup tanya jawab, pemantauan serta pemilihan [17]. Dan dalam melakukan wawancara menggunakan purposive keyinforman (informan kunci) yaitu Manajer atau kepala bagian SDM RSU Jasem Sidoarjo, Tenaga medis, Bidang administrasi.

b. Reduksi data

Mengurangi informasi berarti merangkum dan mengkategorikan kondisi-kondisi kunci, memberi arti penting pada situasi-situasi penting, mencari tema dan pola, dan menghilangkan hal-hal yang tidak perlu [18]. Dengan cara ini, informasi yang direduksi memberikan gambaran yang lebih realistis dan memudahkan peneliti mengumpulkan informasi tambahan dan melakukan penelitian jika diperlukan [19].

c. Penyajian data

Dengan menyajikan informasi tersebut, Anda dapat mencobanya dalam bentuk grafik, diagram, dan lainnya [20]. Dengan menyajikan informasi secara terorganisir dan disajikan dalam pola asosiatif, maka hasilnya akan lebih mudah dipahami [21].

d. Penarikan kesimpulan

Kesimpulan atau konfirmasi sebagai langkah terakhir dalam menganalisis informasi [22]. Pada bagian ini, peneliti menarik kesimpulan dari data yang dikumpulkan [23]. Kegiatan ini bertujuan untuk menemukan makna informasi yang digabungkan untuk menemukan hubungan, perjumpaan atau perbandingan [24]. Pencabutan kesimpulan dapat dilakukan sebagai ukuran relevansi pernyataan topik penelitian dengan makna yang tercantum sebagai konsep yang kurang terwakili dalam penelitian [25].

Penelitian ini bertujuan guna mendeskripsikan sifat yang muncul selama penelitian berlangsung dan mengetahui Analisis Peran Manajer SDM Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Umum Jasem Sidoarjo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pemahaman Peran Manajer SDM Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia

Rumah Sakit Umum Jasem Sidoarjo memiliki sejarah perkembangan yang dimulai dari pendirian "Rumah Bersalin dr. Subandi" pada tahun 1993. Dalam perjalanan waktu, rumah bersalin ini berkembang menjadi Rumah Sakit Umum Jasem Sidoarjo. Pada tahun 1994, rumah bersalin ini berdiri sebagai "Rumah Bersalin dr. Subandi" di bawah pengawasan Yayasan Usada Karya. Pemberian izin tetap untuk

menyelenggarakan rumah bersalin tersebut dicantumkan dalam Keputusan Kepala Kantor Wilayah Departemen Kesehatan Propinsi Jawa Timur.

Dalam perkembangannya, rumah bersalin ini mengalami perubahan nama menjadi "Rumah Sakit Anak dan Bersalin (RSAB) Jasem" pada tahun 2001, dengan izin penyelenggaraan yang dikeluarkan oleh Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Pada tahun 2004, rumah sakit ini berkembang menjadi "Rumah Sakit Umum Jasem" berdasarkan Surat Ijin Penyelenggaraan Rumah Sakit dari Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo. Pada tahun 2012, rumah sakit ini memperoleh pengakuan dengan diterbitkannya Sertifikat Akreditasi Rumah Sakit yang dikeluarkan oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS). Selanjutnya, rumah sakit ini terus melakukan upaya perbaikan dan perpanjangan izin penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Pada tahun 2018, rumah sakit ini kembali dinyatakan "Lulus Tingkat Perdana" dalam standar akreditasi rumah sakit. ¹²

Rumah Sakit Umum Jasem Sidoarjo memiliki izin operasional yang dikeluarkan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Pada tahun 2018, rumah sakit ini juga kembali memperoleh pengakuan dalam bentuk Sertifikat Akreditasi Rumah Sakit. Kini, rumah sakit ini memiliki izin operasional yang berlaku hingga tahun 2023 dan terus berkomitmen untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Visi

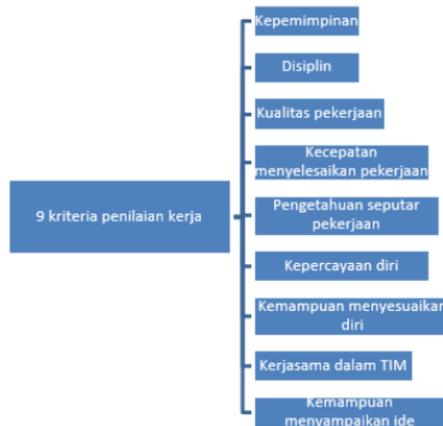
Menjadi rumah sakit pilihan utama yang unggul dan selalu berkembang.

Misi

1. Memberikan pelayanan yang optimal sesuai dengan standart pelayanan kesehatan dengan biaya terjangkau.
2. Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk mewujudkan rumah sakit yang mengutamakan mutu, keselamatan pasien dan kepuasan pelanggan.
3. Menyelenggarakan tata Kelola rumah sakit yang professional dan inovatif

B. Hasil wawancara, Data sekunder dan Observasi

Perencanaan sumber daya manusia merupakan langkah-langkah khusus yang oleh manajemen dalam sesuatu badan untuk lebih menjamin kalau dalam badan ada SDM yang pas buat mendiami berbaagai peran, kedudukan serta profesi yang pas pada durasi yang pas pula. Administrator badan pembelajaran islam wajib membuat pemograman karyawan buat penuh keinginan badan keapan serta mengendalikan ataupun menjauhi kekeliruan pendapatan karyawan. Dalam melaksanakan perencanaannya, administrator wajib memikirkan jumlah karyawan yang direncanakan kemampuan apa yang diperlukan, tingkatan pembelajaran apa yang lagi diperlukan serta lain serupanya. Sesuatu perencanaan yang bagus merupakan perencanaan yang dapat terselenggara seluruhnya. Maka dalam mendukung suatu perencanaan yang bagus maka perlu diperhatikan 9 kriteria penilaian kerja diantaranya:



Gambar 1. Sembilan kriteria penilaian kerja
(Sumber: pointhub.medium.com)

Gambar I. menunjukkan bahwa Kriteria penilaian kerja adalah standar yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Berikut adalah sembilan kriteria penilaian kerja yaitu Kepemimpinan, Disiplin, Kualitas Pekerjaan, Kecepatan Menyelesaikan Pekerjaan, Pengetahuan Seputar Pekerjaan, Kepercayaan Diri, Kemampuan Menyesuaikan Diri, Kerja Sama Dalam Tim, Kemampuan Menyampaikan

Ide. Kriteria-kriteria ini membantu dalam menilai berbagai aspek kinerja karyawan dan memastikan bahwa setiap karyawan berkontribusi secara positif terhadap kesuksesan perusahaan.

Peran Manajer Sdm Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia

Hasil tanya jawab yang terpaut sebagai perencanaan SDM yang dicoba oleh RSUD Jasem Sidoarjo dimana dengan cara pokok cara perencanaan dicoba sebagai terlebih dulu memandang hasil dari aplikasi program-program yang sudah dicoba lebih dahulu oleh pihak Rumah sakit serta mengevaluasinya. Setelah itu memutuskan target serta konsep strategi yang hendak dicoba. Agar dalam melaksanakan perencanaan cocok sebagai tujuan badan sehingga tujuan badan lazim berhasil semacam yang dikatakan informan selaku selanjutnya:

“Anda harus merencanakan semuanya terlebih dahulu, bukan mempekerjakan karyawan sekaligus. Perencanaan tenaga kerja adalah suatu jenis proses yang memperkirakan jumlah pekerja, jenis pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dibutuhkan dalam pelayanan kesehatan. Kami tidak merekrut karyawan sembarangan karena segala sesuatunya ada rencana dan prosesnya.”

(Sekretaris RSUD Jasem, Juli 2023)

Tata cara yang dipakai dalam cara pemograman rekrutment yang dicoba sebagai terlebih dulu memandang keinginan dari tiap- tiap bagian bersumber pada bobot kerjanya. Bila dikira bagian terpaut kekurangan daya hingga pihak Rumah sakit hendak melaksanakan perencanaan semacam yang dikatakan oleh informan kunci selaku selanjutnya:

Hasil tanya jawab yang terpaut sebagai halangan perencanaan SDM dicoba oleh RSUD Jasem dimana dengan cara pokok ditarik kesimpulan kalau halangan perencanaan SDM semacam yang dikatakan informan kunci selaku berikut:

“Ada beberapa hal, salah satunya adalah SDM yang belum dilatih secara utuh sesuai harapan. Meskipun pelatihan sangat penting, namun jika karyawan tidak dilatih, tentu saja keterampilannya tidak akan berkembang. Jadi lain halnya jika karyawan dilatih secara berkala maka akan memperoleh pengetahuan dan pengalaman baru, prestasi kerja juga akan berkembang dan meningkat. Agar rumah sakit mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas di bidangnya. Minimal setiap bulan, menyelenggarakan pelatihan khusus bagi karyawan.”

(Sekretaris RSUD Jasem, Juli 2023)

Berdasar pada hasil wawancara, proses seleksi yang dilakukan RSUD Jasem sudah sesuai dengan kebutuhan yang diberikan oleh bagian yang berkompeten, selanjutnya dokumen yang terkumpul akan disaring untuk dilakukan pemeriksaan profesi calon untuk melihat apakah calon memenuhi persyaratan. kondisi.

“Kalau tahapan ada beberapa tahapan melakukan seleksi pegawai. yang pertama menyebarkan pengumuman lowongan kerja, lalu penerimaan berkas lamaran dan kemudian semua berkas akan di proses setelah itu akan melakukan tes lainnya jika tahapan itu berhasil barulah seorang pegawai dapat diterima”

(Sekretaris RSUD Jasem, Juli 2023)

Pada proses seleksi yang dilakukan oleh pihak RSUD Jasem terdapat kendala karena selama ini program yang direncanakan kurang peminat, kendala muncul pada waktu penerimaan (Rekrutment) yakni:

“Salah satu kendalanya adalah kurangnya peminat pada beberapa bagian tertentu sehingga terkadang kebingungan bagaimana mengisi kekurangan pada posisi tersebut”

(Sekretaris RSUD Jasem, Juli 2023)

Hasil wawancara yang terkait penempatan SDM yang dilakukan oleh RSUD Jasem Sidoarjo dimana secara mendasar ditarik kesimpulan bahwa proses penempatan SDM akan dilakukan sesuai kemampuan RSUD

“Ya dengan cara ditempatkan sesuai keahlian mereka, tidak mungkin RS menempatkan diluar keahlian mereka”

(Sekretaris RSUD Jasem, Juli 2023)

Berdasarkan hasil wawancara kepala bidang SDM bahwa pihak RSUD Jasem mampu mengembangkan karyawan

“Dilihat dari kebutuhan SDM yang dibutuhkan dari situ SDM yang tersedia akan dikembangkan pelatihan atau pengembangan melalui diklat yang di butuhkan”

(Kepala SDM RSUD Jasem, Juli 2023)

Dalam strategi peningkatan sumber daya manusia pihak RSUD Jasem kepada karyawan melalui program diklat

“Selalu mengadakan diklat guna mengembangkan ilmu yang semakin berkembang” (Kepala SDM RSUD Jasem, Juli 2023)

Hasil wawancara bentuk kompensasi sebagai bentuk perencanaan kinerja SDM baik maka pihak memberikan THT dan THR

“Yang paling utama gaji yang diterima karyawan, tunjangan TAT dan tunjangan hari raya”

(keuangan RSU Jasem, Juli 2023)

Selain itu juga pihak RSU Jasem menjelaskan sedikit hambatan kompensasi

“Biasanya seperti itu ditentukan dari masa kerjanya, golongan atau Pendidikan serta jabatannya”

(keuangan RSU Jasem, Juli 2023)

Hasil wawancara dengan sekretaris bahwa kompensasi mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai

“Menurut saya itu sangat berhubungan karena sesuai beban kerja setiap karyawan”

(keuangan RSU Jasem, Juli 2023)

Menurut keterangan sekretaris RSU Jasem pemberian kompensasi sudah diberikan sesuai dengan kinerja masing-masing pegawai

“Sampai sekarang selamasaya disini Alhamdulillah sudah sesuai dengan kinerja setiap karyawan”

(keuangan RSU Jasem, Juli 2023)

Wawancara dengan pihak sekretaris RSU Jasem juga berharap kesejahteraan karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja.

“Harapan saya sih bisa UMR sesuai peraturandaerah setempat, masa kerja dan loyalitas karyawan untuk meningkatkan kinerja”

(Sekretaris RSU Jasem, Juli 2023)

Penilaian kinerja RSU Jasem di jelaskan seperti yang diungkapkan informan berikut

“Biasanya evaluasi itu digunakan melalui DP 3, serta evaluasi kepegawaian dan kerohanian”

(Sekretaris RSU Jasem, Juli 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bahwa penilaian kinerja berpengaruh dengan kinerja

“Penilaian kinerja mempunyai dampak yang besar terhadap kinerja pegawai. Bahkan, setelah dinilai kekurangan kerjanya, bisa diperbaiki menjadi lebih baik lagi.”

(Sekretaris RSU Jasem, Juli 2023)

Peran manajer sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan sumber daya manusia merupakan aspek kritis dalam pengelolaan organisasi, terutama dalam konteks rumah sakit. Manajer SDM memiliki tanggung jawab utama dalam mengelola, mengembangkan, dan mendukung karyawan rumah sakit agar dapat memberikan pelayanan berkualitas kepada pasien. Berikut adalah pemahaman tentang peran manajer SDM dalam meningkatkan sumber daya manusia di Rumah Sakit Umum Jasem Sidoarjo:

1. Rekrutmen dan Seleksi Karyawan: Manajer SDM berperan dalam merencanakan dan melaksanakan proses rekrutmen serta seleksi karyawan yang berkualitas. Mereka harus memastikan bahwa calon karyawan memiliki kualifikasi, kompetensi, dan nilai-nilai yang sesuai dengan kebutuhan rumah sakit dan budaya organisasi.
2. Pengembangan Karyawan: Manajer SDM bertanggung jawab dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan para karyawan. Hal ini mencakup pelatihan klinis, profesional, dan pengembangan soft skill untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pelayanan.
3. Manajemen Kinerja: Manajer SDM memiliki peran dalam mengevaluasi kinerja karyawan secara teratur. Mereka harus mengembangkan sistem penilaian kinerja yang adil dan objektif, memberikan umpan balik konstruktif, serta merancang program pengembangan berdasarkan hasil evaluasi kinerja.
4. Motivasi dan Retensi Karyawan: Manajer SDM harus memahami kebutuhan dan motivasi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif. Mereka juga harus merancang program insentif dan reward yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik.
5. Manajemen Konflik: Manajer SDM berperan dalam mengelola konflik yang mungkin muncul di antara karyawan. Mereka harus memiliki keterampilan dalam menangani situasi konflik, memediasi, dan mencari solusi yang baik untuk semua pihak.
6. Kebijakan dan Kepatuhan: Manajer SDM harus memastikan bahwa semua kebijakan dan regulasi terkait ketenagakerjaan diikuti dengan benar oleh semua karyawan. Ini mencakup peraturan keselamatan, peraturan ketenagakerjaan, dan kode etik.
7. Pengembangan Karir: Manajer SDM berperan dalam merancang jalur pengembangan karir yang jelas bagi karyawan. Mereka harus membantu karyawan untuk merencanakan dan mencapai tujuan karir mereka dalam lingkungan rumah sakit.
8. Diversitas dan Inklusi: Manajer SDM harus mempromosikan budaya kerja yang inklusif dan menghargai diversitas. Mereka harus memastikan bahwa setiap karyawan diberikan kesempatan yang setara tanpa memandang latar belakang atau karakteristik pribadi.

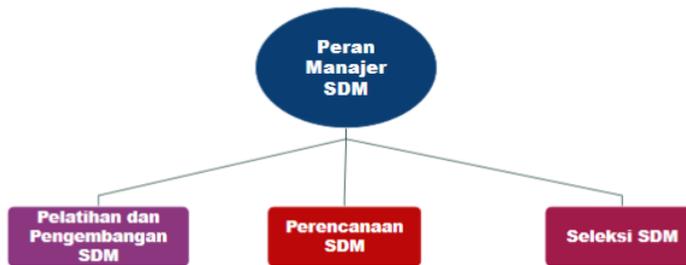
Dalam konteks Rumah Sakit Umum Jasem Sidoarjo, peran manajer SDM sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Melalui

kepemimpinan yang efektif, manajer SDM dapat berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kualitas pelayanan, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan di rumah sakit tersebut.

Penelitian terkait Analisis Peran Manajer SDM Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Umum Jasem Sidoarjo menggunakan Nvivo. Berikut hasil Koding Peran Manajer SDM dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia berbantuan Nvivo.

Name	Files	References	Created by	Created on	Modified by	Modified on
Pelatihan dan Pen	2	7	FTM	16/08/2023 20:2	FTM	16/08/2023 20:3
Perencanaan SD	3	8	FTM	16/08/2023 20:2	FTM	16/08/2023 20:3
Seleksi SDM	2	6	FTM	16/08/2023 20:2	FTM	16/08/2023 20:2

Gambar 2. Hasil Koding Dengan Nvivo



Gambar 3. Mind Maps Peran Manajer SDM (Koding dengan Nvivo)

Berdasarkan gambar 2 dan 3 didapatkan bahwa terdapat peran manajer SDM dalam meningkatkan SDM yaitu perencanaan SDM, Seleksi SDM, sertapelatihan dan pengembangan SDM, dimana ketiga peran ini salingberhubungansatu sama lainnya.

C. Analisis Peran Manajer SDM Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Umum Jasem Sidoarjo

Untuk mengenali lebih lanjut hasil riset yang didapat dari data-data mengenai cerminan informan riset serta sehabis dicoba pengurangan informasi serta penyajian informasi, hingga berikutnya periset melaksanakan ulasan hasil riset sebagai menganalisa data- data itu serta menyamakan sebagai teori- teori serta hasil riset mengenai cara kategorisasi serta aplikasi manajemen penjualan diamati dari sebagian elastis yang bisa dikemukakan selaku selanjutnya:

1. Perencanaan SDM

Berdasarkan wawancara langsung dengan informan maka memperoleh gambaran bahwa RSU Jasem melakukan perencanaan tiap tahun sebagai terlebih dulu memandang hasil dari aplikasi program hendak yang dicoba lebih dahulu serta mengevaluasinya. Setelah itu memutuskan target serta konsep strategi perihal ini dicoba buat menentukan keberhasilan relatif ataupun program yang tertuju buat menutupi kekurangan ataupun keunggulan daya kegiatan. Cara pemograman SDM dicoba sebagai mengakulasi data- data memandang keinginan tiap- tiap bagian bersumber pada bobot kegiatan sebagai mengaitkan pihak.

1. Seleksi SDM.

Berdasarkan wawancara langsung sebagai informan hingga didapat cerminan kalau RSUD Jasem melaksanakan pemilihan tidak ditetapkan oleh durasi namun bersumber pada keinginan bila terdapat bagian terpaut yang menginginkan 76 pegawai, hingga pihak Rumah sakit melaksanakan pemilihan. Cara pemilihan yang dicoba oleh RSUD Jasem bersumber pada keinginan serta patokan kedudukan yang diajukan oleh bagian terkait. Proses seleksi ini mencakup beberapa tahapan, seperti pengumuman lowongan, penerimaan berkas lamaran, wawancara, dan tes kompetensi.

Sementara itu, untuk RSUD Subandi, proses seleksi SDM kemungkinan besar memiliki pola yang serupa, tetapi hal ini perlu dijelaskan lebih lanjut melalui wawancara dengan informan di RSUD Subandi. Proses seleksi di RSUD Subandi juga dapat bergantung pada kebutuhan dan kriteria jabatan yang diajukan oleh unit terkait di rumah sakit tersebut.

Dalam konteks seleksi SDM di kedua rumah sakit, penting untuk memastikan bahwa proses seleksi berjalan transparan, adil, dan sesuai dengan regulasi yang berlaku. Selain itu, keputusan dalam seleksi harus didasarkan pada kompetensi, kualifikasi, dan kemampuan calon karyawan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang ada. Hal ini penting untuk memastikan bahwa SDM yang terpilih adalah yang paling sesuai dengan kebutuhan rumah sakit dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

2. Pelatihan dan pengembangan SDM

Bersumber pada informasi sekunder serta wawancara langsung sebagai informan hingga didapat cerminan kalau RSUD Jasem melaksanakan diklat Diklat bermaksud dimaksudkan guna meningkatkan keahlian, menaikkan pengetahuan serta sanggup mengikuti kemajuan dibidang masing- masing.

Hasil dari riset terdahulu membagikan pemikiran mengenai kedudukan berarti audit manajemen sumber daya manusia kepada kemampuan pegawai di instalasi jaga bermalam rumah sakit, keinginan sumber daya manusia bersumber pada analisa bobot kegiatan kesehatan di bagian rekam kedokteran, serta analisa konsep penting sumber daya manusia di aspek keperawatan di rumah sakit area Jakarta. Riset oleh Astuti pada tahun 2018 [1] menyatakan kedudukan audit manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kemampuan pegawai di rumah sakit tertentu. Ini relevan dengan penelitian saat ini karena keduanya fokus pada aspek pengembangan karyawan dan peningkatan kinerja melalui pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian oleh Chrismawanti pada tahun 2020 [4] membahas tentang kebutuhan sumber daya manusia di bagian rekam medis berdasarkan analisis beban kerja kesehatan. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia yang sesuai dengan beban kerja di unit kesehatan tertentu. Ini bisa menjadi acuan penting dalam penelitian saat ini untuk memahami peran manajer SDM dalam mengoptimalkan sumber daya manusia sesuai kebutuhan.

Penelitian oleh Hulu pada tahun 2023 [10] menganalisis rencana strategis sumber daya manusia di bidang keperawatan di rumah sakit wilayah Jakarta. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian saat ini karena keduanya membahas pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit dengan fokus pada aspek keperawatan.

Penelitian yang dilakukan saat ini memiliki perbedaan fokus, yaitu membahas peran manajer SDM dalam meningkatkan sumber daya manusia di Rumah Sakit Umum Jasem Sidoarjo. Namun, hasil dari penelitian terdahulu dapat memberikan perspektif yang berguna dalam memahami bagaimana manajer SDM dapat berperan dalam mengoptimalkan kinerja dan pengembangan sumber daya manusia di rumah sakit tersebut. Dengan merujuk pada penelitian terdahulu, penelitian saat ini dapat memanfaatkan temuan dan metodologi yang telah ada untuk menjelajahi peran manajer SDM dalam meningkatkan sumber daya manusia di Rumah Sakit Umum Jasem Sidoarjo. Ini akan membantu memperdalam pemahaman tentang bagaimana praktik-praktik terbaik dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat diterapkan secara kontekstual dalam lingkungan rumah sakit yang khusus.

SIMPULAN

Maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM cenderung bersumber dari keinginan individu atau bagian-bagian yang berbeda, sehingga tidak ada keselarasan antara kebutuhan rumah sakit dan SDM yang tersedia. Tidak adanya analisis profesi sebelum memberikan jasa kesehatan menyebabkan ketidakcocokan antara kebutuhan rumah sakit dengan kualifikasi pegawai. Rumah sakit mengandalkan informasi dari kerabat pegawai untuk pemilihan SDM, yang tidak efisien dan kurang objektif. Pelatihan dan pengembangan hanya diajukan pada tenaga tetap, yang mengabaikan potensi SDM lainnya. Kompensasi yang diberikan belum mencerminkan nilai dan profesi pegawai, sehingga tidak memberikan motivasi yang cukup. Saran yang dapat diberikan pada pihak Rumah sakit perlu mengembangkan perencanaan SDM yang terkoordinasi dan terpusat, dengan melibatkan semua pihak terkait. RSUD Jasem perlu menggunakan sumber daya yang lebih objektif dan transparan dalam pemilihan SDM, seperti tes atau penilaian kompetensi, RSUD Jasem perlu memberikan peluang pelatihan dan pengembangan kepada semua pegawai, tidak hanya yang tetap saja.

REFERENSI

- [1] S. Astuti, "Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen)," *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, vol. 17, no. 1, pp. 1–23, 2018.
- [2] A. Atika, A. Andreas, and L. A. Azhar, "Pengaruh audit operasional, pengendalian internal, dan motivasi kerja terhadap efektivitas pelayanan kesehatan di rumah sakit (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang, Kabupaten Kampar)," *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, vol. 7, no. 2, pp. 1–15, 2020.
- [3] A. Y. Brata, "Evaluasi kinerja audit internal pada rumah sakit pantiwila 'dr. cipto' dalam menunjang tujuan rumah sakit.," *Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNIKA Soegijapranata.*, 2010.
- [4] M. Chrismawanti, "Tinjauan kebutuhan sumber daya manusia di rekam medis berdasarkan metode analisis beban kerja kesehatan (abk-kes) di rumah sakit umum darmayu ponorogo," *Jurnal Delima Harapan*, vol. 7, no. 1, 2020.
- [5] E. Erfan, "Pengaruh kinerja manajemen mutu, manajemen pemasaran dan audit internal terhadap akreditasi pelayanan rumah sakit swasta di pekan baru," *Jurnal Kompetitif*, vol. 7, no. 2, 2018.
- [6] M. R. Habiburrahman and I. Supriatna, "Analisis Peran Auditor Internal dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi pada Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung.," *Indonesian Accounting Literacy Journal*, vol. 1, no. 1, pp. 1–8, 2020.
- [7] S. Astuti, "Peran Audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan instalasi rawat inap di rumah sakit (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen).," *FokusBisnis : Media PengkajianManajemen dan Akuntansi*, vol. 17, no. 1, 2018.
- [8] S. Handini, "Pengaruh Audit Internal Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Struktur Pengendalianintern Pada Blud Rumah Sakit Sawerigading Palopo," (*Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO*), 2021.
- [9] S. Handini, "Pengaruh Audit Internal Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Struktur Pengendalian intern Pada Blud Rumah Sakit Sawerigading Palopo," (*Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO*)., 2021.
- [10] S. R. Hulu, "Analisis Rencana Strategis Sumber Daya Manusia (SDM) Keperawatan Di Rumah Sakit Wilayah Jakarta.," *Indonesian Journal of Nursing Scientific*, vol. 3, no. 1, 2023.
- [11] A. Iswandi, "Analisis pengelolaan manajemen sumber daya manusia (Sdm) dalam upaya meningkatkan kinerja Dan motivasi melalui reward system (Artikel studi manajemen sumberdaya manusia).," *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, vol. 1, no. 3, 2021.
- [12] F. L. Maharani, S. P. D. Sofianti, and S. M. Wardayanti, "Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan medis di rumah sakit Jember Klinik.," *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, vol. 13, pp. 57–69, 2015.
- [13] M. R. Habiburrahman and I. Supriatna, "Analisis Peran Auditor Internal dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi pada Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung.," *Indonesian Accounting Literacy Journal*, vol. 1, no. 1, pp. 1–8, 2020.
- [14] Z. Nafi'ah and S. W. Setiyani, "Pengaruh Audit Operasional Dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan Pada Rumah Sakit Umum Fastabiq Sehat Pku Muhammadiyah Pati," *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, vol. 13, no. 2, pp. 358–368, 2018.
- [15] L. Oktarina, "Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada bidang keuangan rumah sakit Tanjungpinang dan Bintan. Jurnal Universitas Maritim Raja Ali haji. Tanjungpinang," 2014.
- [16] C. P. Purnomo and D. Efendi, "Pengaruh Audit Operasional Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Dwi Inti Mulia Surabaya," *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, vol. 11, no. 10, 2022.
- [17] S. Purwati, "Pengaruh Persepsi Atas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Melayani Pasien Yang Menerima Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Lumajang)," 2017.
- [18] V. N. Putri, "Pengaruh Audit Internal Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Farmasi (Studi Kasus pada RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Sukabumi)," 2019.
- [19] I. Rachdiansyah and J. Tesmanto, "Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi," *Journal of Vision and Ideas (VISA)*, vol. 1, no. 1, pp. 1–13, 2021.
- [20] D. K. Rahardjo, "Peran Audit Internal Dalam Meningkatkan Kinerja Rumah Sakit," *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, vol. 5, no. 2, pp. 84–91, 2017.

- [21] L. Rahman, "Pengaruh Audit Internal Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surabraja Mandiri Cabang Cirebon (Studi Kasus Pada PT Surabraja Mandiri Cabang Cirebon)," (*Doctoral dissertation, Universitas Widyatama*), 2017.
- [22] N. Rahmawati, "Peran Audit Operasional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pelayanan (Studi Kasus Pada Instalasi Rawat Inap Non Psikiatri Di Rumah Sakit dr H Marzoeeki Mahdi Bogor)," (*Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*), p. 2017.
- [23] W. Riyasari and F. I. Arza, "Pengaruh Audit Operasional, Pengendalian Internal, Dan Good Clinical Governance Terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan Pasien Bpjs Di Rumah Sakit," *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, vol. 2, no. 4, pp. 3533–3552, 2020.
- [24] Y. R. Sagala, "Pelatihan sumber daya manusia (Sdm) berbasis kompetensi Di rumah sakit umum pusat (Rsup) H. Adam Malik Medan.," *Jurnal Sumber Daya Manusia Unggul (JSDMU)*, vol. 2, no. 2, 2022.
- [25] S. Tantowi, "Pengaruh pengendalian internal, audit internal, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di RS Bakti Timah Pangkalpinang," (*Doctoral dissertation, Universitas Bangka Belitung*)., 2017.

Tantri

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	2%
2	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	1%
3	rsujasem.com Internet Source	1%
4	profilindonesia.com Internet Source	1%
5	Submitted to UIN Sultan Syarif Kasim Riau Student Paper	<1%
6	repo.undiksha.ac.id Internet Source	<1%
7	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1%
8	Submitted to Universitas Airlangga Student Paper	<1%
9	etheses.uinsgd.ac.id Internet Source	<1%

10

Submitted to Dowling Catholic High School

Student Paper

<1 %

11

docobook.com

Internet Source

<1 %

12

eprints.undip.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 15 words

Exclude bibliography On