

KARYA TULIS ILMIAH

**GAMBARAN PROSES MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DI RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA
PADANG PANJANG
TAHUN 2023**



Oleh:

MIFTAHUL JANNAH

20190008

**PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
BUKITTINGI
TAHUN 2023**

KARYA TULIS ILMIAH

**GAMBARAN PROSES MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI
RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA
PADANG PANJANG
TAHUN 2023**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

MIFTAHUL JANNAH
20190008

Telah memenuhi persyaratan untuk dipertahankan didepan Tim Penguji Ujian
Seminar Hasil Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Bukittinggi, 12 Agustus 2023

Dosen Pembimbing

Dosen Pembimbing 1



(Elsi Susanti, S.E., M.M)

Dosen Pembimbing 2



(Rantih Fadhllya Adri, M.Si)

Diketahui/Disetujui

Ka-Prodi D-III Administrasi Rumah Sakit



(Rantih Fadhllya Adri, M.Si)

KARYA TULIS ILMIAH

**GAMBARAN PROSES MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI
RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA
PADANG PANJANG
TAHUN 2023**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

MIFTAHUL JANNAH
20190008

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Komprehensif
Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Bukittinggi
Pada Tanggal 12 Agustus 2023
Dan dinyatakan **LULUS**

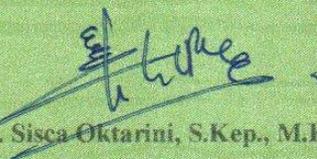
**Tim Penguji
Mengetahui,**

Penguji 1



(Silvia Adi Putri SKM, M.Kes)

Penguji 2



(Ns. Sisca Oktarini, S.Kep., M.Kep)

Pembimbing 1



(Elsi Susanti, S.E., M.M)

Pembimbing 2



(Rantih Fadhiya Adri, M.Si)

Mengesahkan,

Dekan
Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat



(Yulza Anggraini, S. ST, M.Keb)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

Nama : Miftahul Jannah
Tempat & Tanggal Lahir : Cisarua Bogor & 01 Oktober 2002
Alamat : Buah Palo, Jorong Kubu
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Status : Belum Menikah
Email : miftahuljannah011002@gmail.com

B. Data Orang Tua

Nama Orang Tua
a. Ayah : Efdinal
b. Ibu : Desyanti
Alamat : Buah Palo, Jorong Kubu

C. Pendidikan

2007 - 2008 : TK Pertiwi Pendopo Lintang
2008 – 2014 : SD Negeri 35 Pendopo Lintang
2014 – 2017 : SMP Negeri 01 Pendopo Barat
2017 – 2020 : MAN 1 Agam
2020 – 2023 : D-III Administrasi Rumah Sakit, Fakultas
Kesehatan Universitas Muhammadiyah
Sumatera Barat

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji Syukur peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT atas nikmat dan karunia-Nya. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Karya Tulis Ilmiah ini yang berjudul “Gambaran Proses Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023”. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan rasa syukur dan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan izin sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini.
2. Kedua orang tua yakni Ayah (Efdinal) dan Ibu (Desyanti) yang telah mendukung baik dari segi moril maupun materil, terimakasih atas segala pengorbanan, nasihat dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan kepadaku.
3. Terimakasih kepada adik-adikku Muhammad Ibnu Ramadhan, Irfan Maulana Efdinal dan Habibullah Fathan yang sebenarnya tidak ada membantu dalam segi hal apapun :>
4. Kepada temanku Nika Maika Bella, terimakasih karena telah menjadi partner bimbingan dari awal sampai akhir pembuatan KTI ini, terimakasih juga sudah menjadi tempat berkeluh kesah mengenai segala hal tentang dunia perkuliahan ini.
5. Kepada seluruh teman-teman peneliti yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih telah berjuang bersama-sama dalam menyelesaikan perkuliahan ini.

*Terakhir, Karya Tulis Ilmiah ini saya persembahkan untuk orang tua,
Keluarga, sahabat, teman, dan semua pihak yang telah bertanya
“kapan sidang?”, “Kapan wisuda?”
“kapan nyusul?”, dan lain sejenisnya”
Kalian adalah alasan saya segera menyelesaikan karya tulis ilmiah ini.*

ABSTRAK

Oleh: Miftahul Jannah

Gambaran Proses Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023

Proses manajemen SDM terdiri atas pengadaan SDM, pengembangan, kompensasi yang diberikan, pengintegrasian serta pemeliharaan dari SDM. Mengenai pentingnya pelatihan terhadap karyawan dan ditunjang dari hasil Observasi awal peneliti ditemukan bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan namun digantikan oleh karyawan lain yang tidak sesuai dengan kualifikasi pelatihan tersebut. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran proses manajemen SDM di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

Penelitian ini dilaksanakan pada 12 Mei-15 Mei 2023 di RSI Ibnu Sina Padang Panjang. Jenis Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Informan berjumlah tiga orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan atau verifikasi.

Hasil penelitian ini adalah Proses MSDM di RSI Ibnu Sina Padang Panjang dari segi pengadaan mulai dari analisis beban kerja yang melebihi beban kerja akan ditambah karyawan, penempatan SDM masih ada yang belum tepat dan dari segi pengembangan, peserta pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan SDM, di RSI Ibnu Sina Padang Panjang pelatihan terhadap karyawan masih ada yang belum tepat sasaran.

Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa proses pengadaan SDM dengan analisis beban kerja dan pengembangan SDM dilakukan melalui pelatihan. Diharapkan pihak rumah sakit dapat memonitoring dan mengevaluasi lagi proses seleksi karyawan dan meninjau karyawan yang hendak diberi pelatihan sehingga kedepannya proses SDM di RSI Ibnu Sina Padang panjang sesuai yang diinginkan.

Kata Kunci: *Manajemen SDM, Proses SDM, Pengadaan SDM, Pengembangan SDM*

ABSTRACT

By: Miftahul Jannah

Overview of the Human Resource Management Process at the Ibnu Sina Padang Panjang Islamic Hospital in 2023

The HR management process consists of HR procurement, development, compensation provided, integration and maintenance of HR. Regarding the importance of training for employees and supported by the results of the initial observations the researchers found that employees who attended the training were replaced by other employees who did not match the qualifications of the training. The purpose of this study was to describe the human resource management process at the Ibnu Sina Islamic Hospital Padang Panjang.

This research was conducted on 12 May-15 May 2023 at the Ibnu Sina Padang Panjang Hospital. This type of research is descriptive research with a qualitative approach. There were three informants. Data collection methods used are interviews and documentation. The data analysis used is data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions or verification.

The results of this research are the HRM Process at RSI Ibnu Sina Padang Panjang in terms of procurement starting from the workload analysis that exceeds the workload will be added to employees, the placement of HR is still not right and in terms of development, training participants are adjusted to HR needs, at RSI Ibnu Sina Padang Panjang training for employees is still not on target.

From the results of the study it was concluded that the HR procurement process with workload analysis and HR development was carried out through training. It is hoped that the hospital can monitor and re-evaluate the employee selection process and review employees who wish to be given training so that in the future the HR process at RSI Ibnu Sina Padang is as long as desired.

Keywords: *HR Management, HR Process, HR Procurement, HR Development*

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas nikmat dan karuniaNya peneliti dapat menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah yang berjudul “Gambaran Proses Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023” tepat pada waktunya.

Karya tulis ilmiah ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan program Diploma III di Program Studi Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Adapun tujuan dari Karya Tulis Ilmiah ini untuk mengetahui gambaran proses manajemen sumber daya manusia di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2023.

Peneliti menyadari bahwa Karya Tulis Ilmiah ini tidak lepas dari dukungan, bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Khususnya peneliti ucapkan terimakasih kepada pihak yang terlibat langsung :

1. Bapak Dr. Riki Saputra, MA selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
2. Ibu Yuliza Anggraini, S. ST. M.Keb, selaku Dekan Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
3. Ibu Rantih Fadhlya Adri, M. Si, selaku Ketua Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah

Sumatera Barat dan sekaligus pembimbing II yang telah banyak membantu, memberi masukan, serta dukungan terkait Karya Tulis Ilmiah ini.

4. Ibu Elsi Susanti SE. MM, selaku Dosen Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat dan sekaligus pembimbing I yang telah banyak membantu, memberi masukan, serta dukungan terkait Karya Tulis Ilmiah ini.
5. Bapak/Ibu Dosen Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah banyak memberi ilmu dan bimbingan selama ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penulisan Karya Tulis Ilmiah ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti menerima kritik maupun saran yang membangun untuk menyempurnakan Karya Tulis Ilmiah ini.

Bukittinggi, Januari 2023

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN DAFTAR RIWAYAT HIDUP	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN ABSTRAK	v
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	vii
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xi
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan	5
1. Tujuan Umum.....	5
2. Tujuan Khusus.....	5
F. Manfaat	6
1. Manfaat Bagi Peneliti.....	6
2. Manfaat Bagi Rumah Sakit	6
3. Manfaat Bagi Fakultas Kesehatan UM Sumatera Barat.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Kajian Teori	7
1. Rumah Sakit	7
2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
3. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia	12
B. Kerangka Teori.....	25
C. Kerangka Konsep.....	26
D. Defenisi Istilah	27
1. Pengadaan SDM	27

2. Pengembangan.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	29
A. Pendekatan Penelitian / Jenis Penelitian	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
C. Informan Penelitian.....	29
D. Sumber Data.....	31
1. Data Primer.....	31
2. Data Sekunder	31
E. Metode Pengumpulan Data.....	31
1. Wawancara	31
2. Dokumentasi.....	31
F. Instrumen Penelitian.....	32
G. Teknik Analisa Data.....	32
1 Pengumpulan data	33
2 Reduksi data.....	33
3 Display data.....	33
4 Pengambilan kesimpulan.....	34
BAB IV HASIL dan PEMBAHASAN.....	35
A. Gambaran Lokasi Penelitian.....	35
1. Sejarah Objek Penelitian	35
2. Visi, Misi, Moto, Nilai dan Objek Penelitian.....	39
3. Struktur Organisasi dan Data Umum Rumah Sakit	41
B. Hasil Penelitian	44
1. Karakteristik Kelompok Responden.....	44
2. Hasil Wawancara.....	45
C. Pembahasan	54
BAB V PENUTUP.....	59
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	

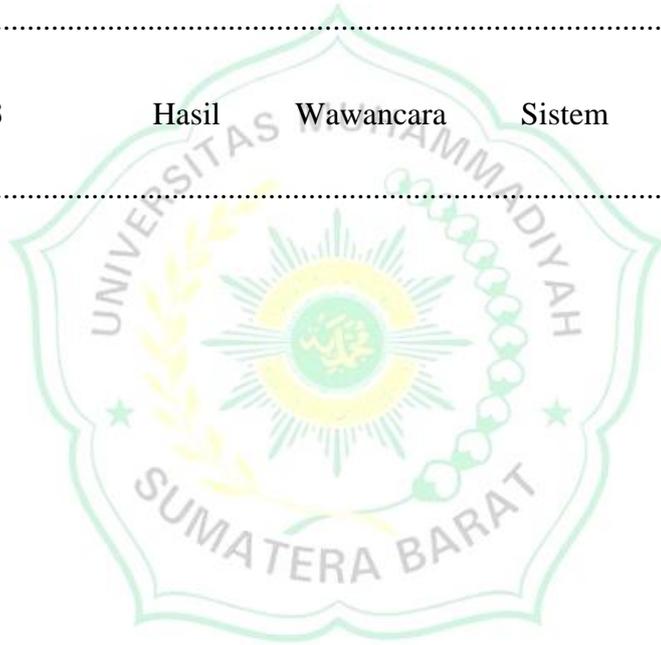
DAFTAR GAMBAR

Gambar Teori	2.1	Kerangka
.....		
24		
Gambar Konsep	2.2	Kerangka
.....		
25		



DAFTAR TABEL

Tabel Informan				3.1		Daftar
.....						
28						
Tabel Responden				4.1		Karakteristik
.....						
45						
Tabel SDM	4.2	Hasil	Wawancara	Sistem		Pengadaan
.....						
45						
Tabel SDM	4.3	Hasil	Wawancara	Sistem		Pengembangan
.....						
48						





DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Formulir Wawancara
- Lampiran 2 Transkrip wawancara
- Lampiran 3 Surat penelitian
- Lampiran 4 Balasan surat penelitian
- Lampiran 5 Kartu bimbingan 1
- Lampiran 6 Kartu bimbingan 2
- Lampiran 7 Dokumentasi wawancara



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelayanan rumah sakit saat ini tidak lepas dari manajemen sumber daya manusia, dengan adanya manajemen sumber daya manusia tersebut dapat menjaga dan mengatur keseimbangan rumah sakit. Seiring dengan berjalannya waktu, manajemen sumber daya manusia diharuskan berkembang sehingga rumah sakit dapat menjawab kebutuhan pasiennya dengan baik dan dapat meningkatkan mutu pelayanan yang menjadi salah satu faktor penting dalam rumah sakit (Hasibuan, 2018).

Rumah sakit menurut (Peraturan Pemerintah RI, 2021) adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan rawat darurat. Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan jasa hendaknya dikelola oleh direktur SDM yang profesional sehingga memiliki sumber daya manusia dengan pelayanan baik yang dapat memberikan kepuasan pada pasien, yang mana kepuasan tersebut dapat dijadikan tola ukur terhadap keberhasilan suatu rumah sakit.

Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif guna mencapai tujuan organisasi (Nasir et al., 2020). Menurut Hasibuan dalam (Luther Gulick, 2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan,

karyawan, dan masyarakat. Menurut Calver,dkk dalam (Nasir et al., 2020)fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan serta pemberhentian.

Berdasarkan fungsi manajemen SDM tersebut dapat menentukan keberhasilan suatu proses manajemen rumah sakit yang mana, proses adalah serangkaian tahapan atau kegiatan yang bertujuan atau tujuannya kepada suatu hasil tertentu. Yang mana tahapan atau kegiatan ini terkandung didalamnya sebuah *input* (masukan), proses (kegiatan) dan *output* (keluaran). Proses harus ada diseluruh kegiatan manusia sehingga tahapan-tahapan tersebut dapat mencapai suatu tujuan yang diinginkan (Kemdikbud, 2018).

Proses manajemen SDM harus berdasarkan pengadaan SDM, pengembangan, kompensasi yang diberikan, pengintegrasian serta pemeliharaan dari SDM tersebut sehingga proses yang dijalankan dapat sesuai dengan yang diharapkan. Keberhasilan suatu manajemen sumber daya manusia dapat ditentukan berdasarkan proses manajemen sumber daya manusia tersebut. Untuk itu, proses tersebut harus sesuai dengan perencanaan yang ada sehingga proses SDM terhadap dapat mempertahankan dan mengembangkan eksistensinya sehingga SDM dapat berjalan dengan baik (Hidayah, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian (Pratiwi & Nyorong, 2022) tentang Analisis proses manajemen sumber daya manusia di RS Umum MitraMedika Bandar Klippa menunjukkan bahwa perencanaan cukup baik karena menggunakan metode *health service demand* merupakan perencanaan kebutuhan yang di dasarkan atas permintaan akibat beban pelayanan, proses rekrutmen kurang baik karena rumah sakit masih memprioritaskan perekrutan karyawan berdasarkan lulusan dari yayasan rumah sakit, proses seleksi di nilai cukup baik rumah sakit menyeleksi berdasarkan data, ujian tulis dan ujian kesehatan, orientasi dan pelatihan di nilai cukup baik dalam pelaksanaannya karena RS bersifat adil, proses kompensasi kurang baik di karenakan masih terdapat karyawan yang mendapatkan gaji tidak sesuai umr, perintergrasian cukup baik, pemeliharaan kurang baik di karenakan rumah sakit hanya memeberikan asuransi berupa BPJS.

Penelitian yang serupa juga dilakukan (Lestari, 2016) tentang Analisis Proses Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Rumah Sakit Umum Islam Faisal Makassar menunjukkan bahwa proses seleksi dilakukan berdasarkan kebutuhan, tanpa memilih antara tenaga medik dan tenaga non medik. Pelatihan dan pengembangan RS difokuskan untuk tenaga tetap yang dianggap perlu mengikuti pelatihan dan pengembangan, potensi kinerja dalam menjalankan tugasnya, dan penilaian kinerjanya lebih fokus pada tenaga kontrak agar jadi tenaga tetap.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada bulan Juni sampai Agustus tahun 2022 pada RSI Ibnu Sina Padang Panjang, dapat terlihat bahwa dari perencanaan seharusnya karyawan mengikuti pelatihan terhadap pengembangan tetapi digantikan oleh karyawan lain yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimilikinyadan bahkan ada juga karyawan yang seharusnya mengikuti pelatihan tetapi dia tidak datang dalam pelatihan tersebut, sehingga mengakibatkan pelatihan tersebut tidak tepat sasaran dan berakibat pada kinerja karyawan yang dapat mengganggu sistem pelayanan rumah sakit.

Berdasarkan uraian diatas, proses manajemen sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu rumah sakit terkhusus di bidang sumber daya manusianya sehingga dapat melihat apakah suatu rumah sakit tersebut berhasil tidak. Untuk itu, peneliti tertarik mengangkat judul penelitian “Gambaran Proses Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar masalah diatas maka penulis akan mengidentifikasi masalah yang terjadi yaitu :

- a. Proses pengadaan belum sesuai dengan yang diharapkan di RSI Ibnu Sina Padang Panjang.
- b. Pengembangan SDM belum tepat sasaran di RSI Ibnu Sina Padang Panjang.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan lebih fokus, mendalam, dan sempurna maka peneliti memandang permasalahan penelitian ini yang diangkat perlu dibatasi. Oleh sebab itu, peneliti membatasi diri melakukan penelitian berkaitan dengan “Gambaran Proses Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :
Bagaimana Proses Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang ?

E. Tujuan

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui proses manajemen sumber daya manusia di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketuainya gambaran proses pengadaan SDM di RSI Ibnu Sina Padang Panjang.
- b. Diketuainya gambaran pengembangan SDM di RSI Ibnu Sina Padang Panjang.

F. Manfaat

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Bagi Peneliti

Proposal sebagai tambahan ilmu pengetahuan, pengalaman dan keterampilan bagi peneliti didalam bidang Administrasi Rumah Sakit mengenai proses manajemen sumber daya manusia di bidang sumber daya manusia dan juga untuk memenuhi persyaratan akademik dalam menyelesaikan studi pada prodi DIII- Administrasi Rumah Sakit.

2. Manfaat Bagi Rumah Sakit

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau informasi dan penilaian (evaluasi) kepada rumah sakit di dalam pelaksanaan tentang proses manajemen sumber daya manusia di bidang sumber daya manusia

3. Manfaat Bagi Fakultas Kesehatan UM Sumatera Barat

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan panduan untuk mahasiswa Fakultas Kesehatan UM Sumatera Barat yang melakukan praktek kerja lapangan dimasa yang akan datang dan menambah kerja sama dengan rumah sakit pemerintah maupun swasta.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Rumah Sakit

a. Pengertian Rumah Sakit

Rumah sakit menurut WHO (*World Health Organization*) tahun 2020 merupakan bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), menyembuhkan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan No.HK.01.07/MENKES /1128/2022 rumah sakit adalah lembaga pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kedokteran perorangan secara menyeluruh yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Kepmenkes RI, 2022).

Rumah Sakit adalah suatu organisasi yang dilakukan oleh tenaga medis profesional yang terorganisir baik dari sarana prasarana kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien (Supratiningsih, 2017).

b. Fungsi Rumah Sakit

Berdasarkan (Aswir & Misbah, 2018) mengenai fungsi Rumah Sakit, menjelaskan bahwa fungsi rumah sakit adalah sebagai berikut :

- a. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit ;

- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis ;
- c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dan pemberian pelayanan kesehatan ;
- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dan memperhatikan etika ilmu pengetahuan di bidang kesehatan.

c. Sumber Daya Manusia Rumah Sakit

Sumber daya manusia atau tenaga kerja di rumah sakit sangatlah kompleks karena terdiri dari berbagai profesi. Berbagai ketenagaan di rumah sakit tertuang dalam (Kepmenkes RI, 2022) disebutkan bahwa:

a. Tenaga Medis adalah seorang lulusan fakultas kedokteran atau kedokteran gigi dan pasca sarjananya yang memberikan pelayanan medis dan pelayanan penunjang medis. Tenaga medis dengan pendidikan sebagai berikut:

- 1) Dokter umum dan dokter gigi
- 2) Dokter spesialis paru, dokter sub spesialis paru, dokter spesialis radioterapi, dokter spesialis anak, dokter spesialis penyakit dalam, dokter spesialis jantung, dokter spesialis bedah thoraks.

- 3) Dokter spesialis radiologi, dokter spesialis patologi klinik, dokter spesialis patologi anatomi, dokter spesialis anestesi, dokter spesialis rehabilitasi medik.
- b. Tenaga Paramedis Keperawatan adalah seorang lulusan sekolah atau akademi perawat kesehatan yang memberikan pelayanan perawatan paripurna. Tenaga Paramedis dengan pendidikan sebagai berikut:
- 1) Sarjana Keperawatan
 - 2) Akademi Kebidanan
 - 3) Akademi Keperawatan
 - 4) Akademi Gigi
 - 5) Perawat Gigi
- c. Tenaga Paramedis Non Keperawatan adalah seorang lulusan sekolah kesehatan atau akademi kesehatan lainnya yang memberikan pelayanan penunjang. Tenaga Paramedis Non Keperawatan dengan pendidikan sebagai berikut:
- 1) Apoteker
 - 2) Sarjana Kesehatan Masyarakat
 - 3) Akademi Gizi
 - 4) Ahli Madya Kesehatan Lingkungan
 - 5) Ahli Madya Rekam Medik
 - 6) Fisioterapis
 - 7) Analisis Ahli Kesehatan

8) Perawat Anestesi

d. Tenaga Non Medis adalah seorang yang mendapatkan pendidikan ilmu pengetahuan yang tidak termasuk pendidikan angka 1, 2 dan 3 di atas. Tenaga Non Medis dengan pendidikan sebagai berikut:

- 1) S2 Perumahsakitian/manajemen
- 2) Sarjana Ekonomi
- 3) Sarjana Hukum
- 4) Sarjana Administrasi
- 5) Akademi Komputer
- 6) Dan lain-lain

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan dalam (Luther Gulick, 2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Edwin B Flippo, MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan

pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan dan masyarakat (Luther Gulick, 2019)

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Ichsan et al., 2021) ada beberapa sasaran tujuan yang hendak dicapai oleh manajemen sumber daya manusia yakni :

- 1) Tujuan Organisasional ditujukan untuk mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
- 2) Tujuan Fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 3) Tujuan Sosial ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.
- 4) Tujuan Personal ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

c. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Pentingnya MSDM menurut Fischeber, et al dalam (Lestari, 2016) mencakup berbagai kegiatan yaitu :

- 1) *Staffing/Human Resource Planning* : Perencanaan Sumber Daya Manusia

- 2) *Organization/Employee Development* : Pengembangan Pegawai Organisasi
- 3) *Employee Support* : Dukungan Pegawai
- 4) *Legal Reqrutment/Compliance* : Rekrutmen Legal/Keluhan
- 5) *Labor/Union Relations* : Serikat/Organisasi Buruh
- 6) *Policy Adherence* : Kebijakan
- 7) *Administrative Services* : Pelayanan Administrasi

3. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia membantu manajer dalam merekrut, melatih, mengembangkan, mengevaluasi, memelihara serta mempertahankan karyawan. Proses manajemen sumber daya manusia yang baik dapat menimbulkan karyawan-karyawan yang benar-benar berkualitas dalam menjalankan posisi penting di organisasi maupun menjalankan banyak kegiatan yang berhubungan dengan eksistensi organisasi dan hubungan karyawan (Husaini & Abdullah, 2017).

Menurut Sisca et al (2020) fungsi-fungsi atau proses yang menentukan keberhasilan dalam suatu manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

a. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini berkaitan dengan segala kegiatan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kuantitas dan

kualitas yang dibutuhkan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kuantitas dan kualitas karyawan yang dibutuhkan, ditentukan melalui dokumen analisis pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya. Aktivitas dalam pengadaan sumber daya manusia meliputi :

1) Analisis Pekerjaan

Melalui kegiatan analisis pekerjaan, organisasi akan mendapatkan informasi yang mereka inginkan mengenai sebuah pekerjaan tertentu. Dari informasi yang diperoleh dapat ditentukan deskripsi pekerjaan dan persyaratan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk menduduki sebuah jabatan tertentu. Hasil dari pelaksanaan analisis pekerjaan berupa deskripsi pekerjaan (*Job Description*) dan spesifikasi pekerjaan (*Job Specification*) bagi setiap posisi pekerjaan yang ada dalam sebuah organisasi.

2) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM merupakan serangkaian kegiatan yang dijalankan untuk memastikan kesesuaian antara ketersediaan SDM dengan kebutuhan organisasi akan SDM tersebut pada suatu periode waktu tertentu. Menurut Hasibuan dalam (Luther Gulick, 2019) perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

3) Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Kegiatan rekrutmen dijalankan sebagai pemenuhan kebutuhan akan karyawan dalam menduduki posisi-posisi tertentu yang mengalami kekosongan pada organisasi. Rekrutmen dapat dilakukan oleh organisasi baru maupun organisasi lama yang telah ada sebelumnya. Bagi organisasi baru, rekrutmen dijalankan untuk mengisi keseluruhan posisi pekerjaan yang ada sesuai dengan struktur organisasi dan analisis pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya. Sedangkan bagi organisasi lama, rekrutmen bisa saja dilakukan pada saat organisasi melakukan perluasan usaha atau penambahan kapasitas produksi untuk mengisi beberapa produksi tertentu di organisasi yang sedang mengalami kekosongan.

Menurut (Yullyanti, 2019) rekrutmen merupakan suatu tahapan yang diterapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi guna mencari dan memikat para pelamar kerja sehingga dapat menemukan calon karyawan dan dilakukan penarikan karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

4) Seleksi Sumber Daya Manusia

Kegiatan seleksi dilaksanakan untuk memastikan organisasi mendapatkan karyawan dengan kualitas seperti yang dibutuhkan. Seleksi dilaksanakan apabila jumlah calon karyawan yang melamar lebih banyak daripada jumlah karyawan yang dibutuhkan

oleh organisasi. Penyeleksian SDM merupakan proses untuk menyaring dan mendapatkan calon karyawan yang dipandang paling sesuai untuk mendapatkan posisi yang ada pada organisasi.

5) Penempatan Sumber Daya Manusia

Penempatan karyawan harus berdasarkan posisi yang tepat dengan mempertimbangkan bakat dan kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b. Pengembangan

Organisasi harus beradaptasi terhadap perubahan yang muncul dengan melakukan pengembangan pada bidang organisasi agar mampu bertahan menghadapi perubahan tersebut. Aktivitas yang tercakup dalam perkembangan meliputi :

1) Pengembangan Sumber Daya Manusia

Organisasi sangat perlu melakukan pengembangan SDM yang dimilikinya dengan memberikan pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Kegiatan pendidikan dan pelatihan dapat diberikan baik kepada karyawan baru maupun karyawan lama. Karyawan baru yang telah lulus proses seleksi biasanya akan diikuti dalam kegiatan pelatihan untuk membiasakan dan menyesuaikan diri mereka antara teori yang mereka pelajari

sebelumnya dengan proses kerja di lapangan. Yang kegiatan pendidikan dan pelatihan tersebut sangat membantu karyawan baru dalam memahami tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya nanti. Kegiatan pendidikan juga penting bagi karyawan lama ketika mereka hendak mendapatkan kenaikan jabatan yang membutuhkan tingkat pendidikan tertentu.

2) Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan serangkaian proses untuk mempermudah seorang karyawan mencapai sasaran karir yang diinginkan melalui peningkatan kemampuan seseorang terhadap pekerjaan tertentu. Kegiatan dalam pengembangan karir dilakukan untuk membantu karyawan dalam mencapai rencana karir yang diinginkan dengan memberikan pendidikan, pelatihan, serta meningkatkan pengalaman kerja karyawan. Agar pengembangan karir dapat berjalan dengan baik maka diperlukan adanya perencanaan karir, yaitu proses pengidentifikasian langkah-langkah yang perlu diambil seorang karyawan untuk menggapai sasaran karirnya. Organisasi perlu memperhatikan proses pengembangan karir dari individu yang ada dalam organisasi sehingga dapat menentukan kelayakan mereka dalam menduduki sasaran karir tersebut.

3) Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi merupakan proses perubahan yang dilakukan secara terencana terhadap sistem dan struktur organisasi yang ada. Terkadang perlu dilakukan berbagai perubahan terhadap bentuk, jenis dan sistem kerja organisasi untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi yang diharapkan. Perluasan atau penyempitan organisasi perlu dilakukan dengan menyesuaikan pada banyaknya kegiatan yang diperlukan untuk merealisasikan pemenuhan kebutuhan organisasi terhadap permintaan konsumen yang selalu berubah.

4) Manajemen dan Penilaian Kinerja

Manajemen kinerja yaitu serangkaian proses yang dijalankan untuk membawa peningkatan terhadap kinerja organisasi yang dicapai melalui pengembangan Kinerja dari individu dan tim. Dalam menerapkan manajemen kinerja perlu dilakukan penilaian kinerja (performance appraisal), yaitu upaya organisasi untuk menilai prestasi kerja karyawannya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan karyawan bersangkutan.

c. Pemberian Kompensasi

Menurut (Wulandari & Agus, 2022) kompensasi merupakan sebuah bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang didapatkan karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Organisasi perlu

mengembangkan sistem kompensasi yang memberikan imbalan kepada karyawan dengan memperhatikan asas keadilan dan kelayakan sebagaimana kontribusi yang telah mereka berikan atas pekerjaannya dalam organisasi. Kompensasi dapat dibagi kedalam dua bentuk yaitu :

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial yaitu penghargaan yang berupa uang yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan atas hasil kerjanya dalam organisasi. Kompensasi finansial langsung berupa gaji/upah, tunjangan, bonus insentif yang dibayarkan secara langsung kepada karyawan dalam bentuk uang. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung berupa pengadaan jaminan sosial dan kesehatan, pemberian pensiun, paket liburan dan berbagai tunjangan lain yang tidak diberikan dalam bentuk uang secara langsung kepada karyawan.

2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial yaitu penghargaan yang diterima karyawan tidak dalam bentuk uang, tetapi berupa perasaan puas seseorang terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat bekerja. Penghargaan yang diterima dapat berbentuk pengaturan waktu kerja yang luwes, pembagian kerja yang jelas, manajer yang adil dan rekan kerja yang ramah.

d. Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian perlu dilakukan oleh organisasi untuk menyesuaikan antara keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Hal ini perlu diperhatikan terutama ketika menetapkan kebijakan organisasi agar penerapan kebijakan tersebut ke depannya dapat dijalankan dengan baik oleh karyawan. Untuk itu, organisasi perlu mempertimbangkan posisi karyawan ketika hendak menentukan kebijakan organisasi. Aktivitas yang tercakup dalam pengintegrasian meliputi:

1) Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Jufrizen, 2018) motivasi kerja ialah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hal yang perlu diperhatikan ketika memberikan motivasi kerja adalah bagaimana rangsangan yang diberikan dapat memunculkan semangat kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik demi pencapaian tujuan organisasi. Pemberian kompensasi merupakan suatu kewajiban organisasi dan termasuk ke dalam salah satu bentuk motivasi. Yang perlu diperhatikan adalah bagaimana pemberian kompensasi tersebut menarik dan bermanfaat bagi mereka yang memiliki hak. Selain melalui pemberian kompensasi, sebagian manajer juga berusaha

mendorong karyawannya agar memiliki motivasi intrinsik, di mana karyawan berupaya memunculkan dorongan dari dalam diri sendiri agar bersedia melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik meskipun tanpa diperintah oleh pimpinan.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah perasaan yang muncul dari dalam diri karyawan berkaitan dengan pekerjaannya. Jika seorang karyawan merasakan bahwa pekerjaannya menarik, menyenangkan dan sesuai dengan keinginannya, maka akan timbul kepuasan terhadap pekerjaan tersebut. Kondisi ini akan terlihat dari hasil kerjanya, di mana kepuasan kerja umumnya mampu meningkatkan kinerja karyawan bersangkutan. Kepuasan kerja karyawan juga hendaknya ditingkatkan agar mendukung peningkatan kualitas SDM untuk membantu organisasi menghadapi persaingan yang terjadi.

3) Kepemimpinan

Kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan seorang manajer dalam memengaruhi individu maupun tim untuk melakukan tugas pekerjaannya dengan baik melalui pemanfaatan sumber daya organisasi secara optimal untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Seorang pemimpin yang baik akan menentukan visi terlebih dahulu sebagai arah yang akan dicapai organisasi ke depannya, kemudian mengalokasikan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai visi tersebut.

e. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan karyawan merupakan upaya organisasi untuk membuat karyawan yang loyal tetap betah bertahan di organisasi. Hal ini perlu dilakukan karena karyawan yang loyal umumnya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, yang berdampak kepada kinerja yang tinggi. Manajer yang sukses adalah manajer yang selalu peka terhadap hal-hal yang dibutuhkan oleh karyawannya dan berupaya menjaga mereka dari bahaya-bahaya yang mungkin terjadi berkaitan dengan pelaksanaannya. Manajer yang sukses menyadari bahwa kunci keberhasilan organisasi berada di tangan para anggota organisasi tersebut, sehingga perlu diperhatikan keamanan dan kenyamanan mereka selama melaksanakan pekerjaannya. Aktivitas yang tercakup dalam pemeliharaan sumber daya manusia meliputi :

1) Komunikasi Kerja

Komunikasi kerja berkaitan dengan kegiatan untuk menyalurkan informasi dari satu pihak kepada pihak lainnya mengenai pekerjaan sehingga dapat dipahami dan dilaksanakan dengan baik. Manusia tidak akan terlepas dari yang namanya komunikasi di manapun mereka tinggal atau apapun jenis pekerjaannya dikarenakan manusia adalah makhluk kodrati yang tidak bisa hidup sendirian (Rosmadi, 2018). Dalam suatu organisasi tidak akan terlepas dari komunikasi kerja setiap harinya, baik berupa perintah dari seorang manajer kepada karyawan, penyampaian laporan hasil kerja dari

karyawan kepada manajer, pertukaran informasi antar karyawan setingkat dan antar manajer serta pertukaran informasi antar karyawan dengan manajer dalam bagian yang berbeda. Dapat dilihat bahwa hampir setiap aspek pekerjaan dalam organisasi melibatkan yang namanya komunikasi. Jika terdapat kekeliruan dalam penyampaian informasi, maka akan berakibat fatal terhadap kerja yang dihasilkan. Untuk itu seorang manajer perlu mengelola komunikasi yang terjadi agar komunikasi tersebut berjalan dengan efektif.

2) Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melindungi karyawan dari bahaya dalam pekerjaan yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja dapat terjadi karena faktor pekerjaan yang memang berbahaya ataupun faktor kecerobohan dari manusianya sendiri. Para pemberi kerja memiliki tanggung jawab untuk melindungi karyawannya dari resiko kecelakaan yang mungkin terjadi. Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi di mana karyawan bebas dari gangguan penyakit yang mungkin timbul ketika mereka melakukan pekerjaannya. Kesehatan kerja umumnya dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan mental karyawan sendiri. Organisasi perlu menjaga lingkungan kerja agar selalu bersih sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan jauh dari penyakit. Sedangkan

pekerjaan yang bebas dari permasalahan akan membawa dampak baik bagi mental karyawan tersebut yang berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Kebanyakan organisasi yang berhasil menyiapkan suatu lembaga konsultan dan pembimbing (konseling) khusus dalam organisasi untuk membantu mengatasi permasalahan pekerjaan yang terjadi.

Sedangkan menurut Nasir et al., (2020) fungsi atau proses manajemen SDM terdiri atas :

a) Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi.

b) Pengorganisasian sumber daya manusia

Fungsi pengorganisasian adalah penempatan sumber dayamanusia ke dalam setiap bagian yang telah ditentukan dalam organisasi. Kegiatan ini seringkali juga disebut sebagai staffing. Pengorganisasian (organizing) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

c) Pengarahan sumber daya manusia

Pengarahan (direction) adalah keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang institusi. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam, tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

d) Fungsi pengkoordinasian

Organisasi dalam bentuk apapun esensinya terdiri dari sumber daya, proses manajemen dan tujuan organisasi. Seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi tersebut dimanfaatkan dalam proses manajemen secara terintegrasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Proses integrasi sumber daya maupun proses manajemen untuk mencapai tujuan organisasi tersebut disebut dengan proses koordinasi. Dengan demikian, koordinasi memiliki peran yang vital dalam memadukan seluruh sumber daya organisasi untuk pencapaian tujuan.

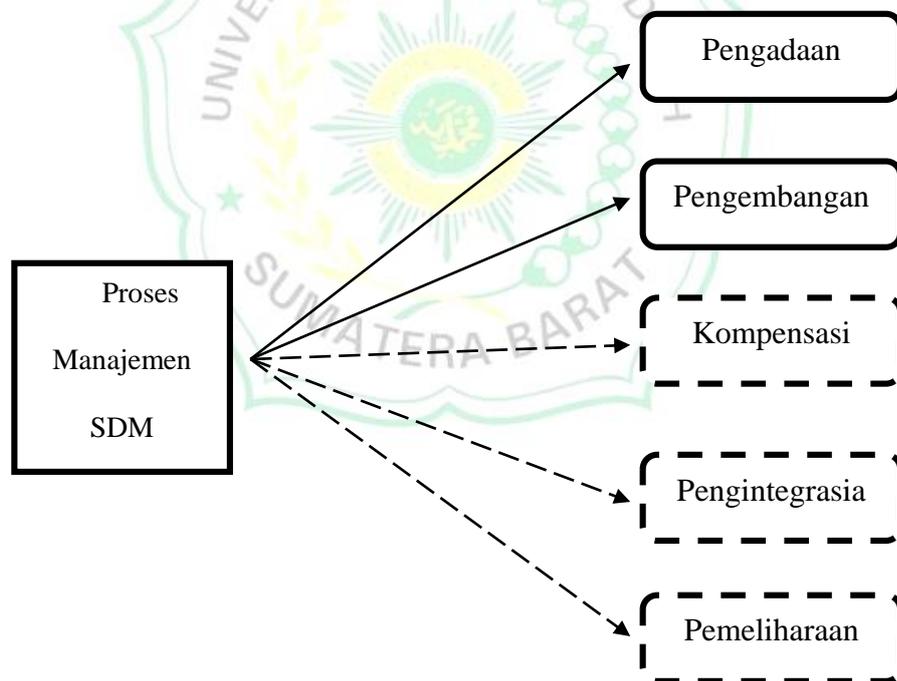
e) Fungsi pengontrolan dan pengawasan

Pengawasan adalah suatu proses dalam menetapkan kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil

yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Aspek dalam pengawasansumber daya manusia, perlu suatu tolok ukur atau penetapan standar minimal yang memungkinkan ketercapaian sasaran-sasaran pada tiap aspeknya dengan baik dan terkendali.

B. Kerangka Teori

Kerangka teori dari penelitian dengan judul “Gambaran Proses Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023” sebagai berikut:



Sumber : Sisca et al, 2020

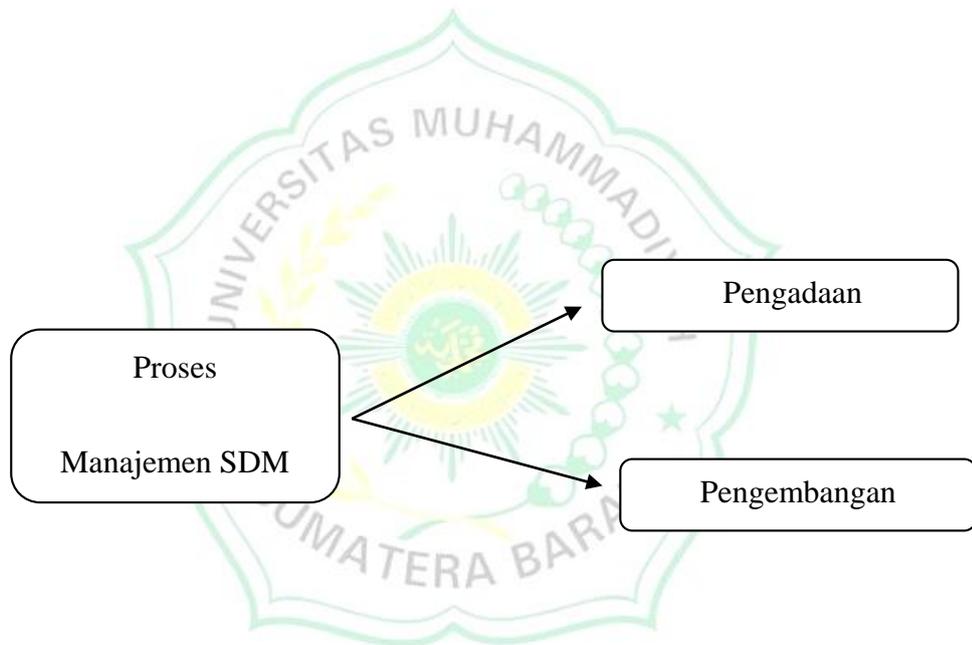
Gambar 2.1 Kerangka Teori

Keterangan :

- : Indikator
- : Variabel yang diteliti
- - - - -> : Variabel yang tidak diteliti

C. Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka teori dan uraian diatas tersebut maka disusunlah kerangka konsep yang disederhanakan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

D. Defenisi Istilah

1. Pengadaan SDM

Definisi : Pengadaan SDM merupakan suatu proses untuk mengisi berbagai posisi jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan, proses pengadaan ini terdiri dari analisis pekerjaan,

perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi sampai penempatan karyawan sesuai kompetensi yang dimilikinya.

Cara ukur : Wawancara.

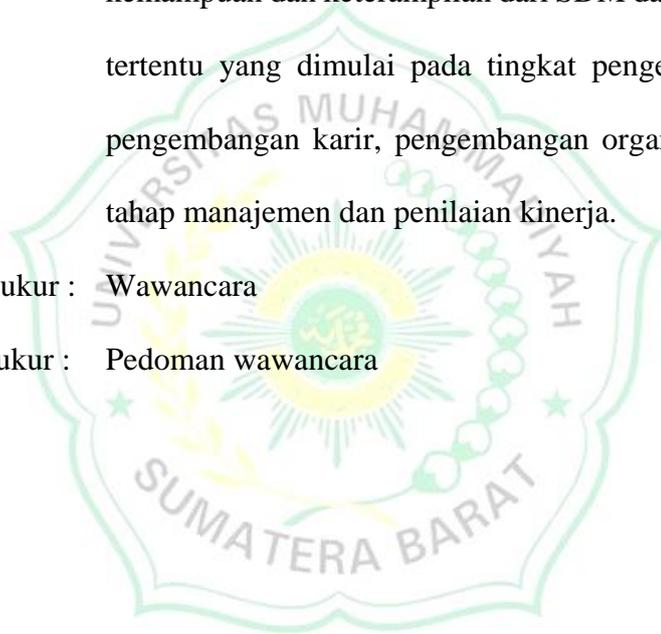
Alat ukur : Pedoman wawancara

2. Pengembangan

Definisi : Pengembangan SDM merupakan suatu kegiatan perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dari SDM dalam kurun waktu tertentu yang dimulai pada tingkat pengembangan SDM, pengembangan karir, pengembangan organisasi sampai ke tahap manajemen dan penilaian kinerja.

Cara ukur : Wawancara

Alat ukur : Pedoman wawancara



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian / Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian deskriptif pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan filsafat postpositivisme yang biasa digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti berperan sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan berdasarkan pengamatan atau fakta-fakta yang tampak (Sugiono, 2018).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Menurut (Sugiono, 2017) lokasi penelitian merupakan sasaran ilmiah untuk memperoleh informasi dengan tujuan tertentu. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dan waktu penelitian dilakukan pada bulan Februari bulan sampai Mei 2023.

C. Informan Penelitian

Posisi narasumber dalam penelitian kualitatif. Narasumber bukan hanya memberikan respon, narasumber dapat berperan sebagai pemilik informasi juga dapat dijadikan sebagai subjek yang akan diteliti. Karena informasi dan informan dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian yang dilakukan berdasarkan informasi yang diberikan (Radjab & Jam`an, 2017).

Menurut (Heriana, 2018) pada dasarnya, penelitian kualitatif menggunakan jumlah informan kecil. Dalam menentukan jumlah informan sebagai patokan menggunakan syarat kecukupan informasi. Syarat

kecukupan dipenuhi dengan menentukan jumlah informan bukan pada keterwakilan (representasi) namun bila kedalaman informasi telah cukup. Dengan demikian, pada penelitian kualitatif ada tiga kondisi dalam penentuan jumlah informan.

- 1) Peneliti dapat menambah jumlah informan jika informasi dirasa masih kurang.
- 2) Peneliti dapat mengurangi jumlah informan jika informasi yang dirasakan sudah mencukupi.
- 3) Peneliti dapat mengganti informan (hal yang sulit dilakukan dalam penelitian kuantitatif) jika informan tersebut tidak kooperatif dalam wawancara.

Informan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

NO	Inisial Informan	Pendidikan	Jabatan
1	Ny. NNS	S1 Akuntansi	Kabag Umum SDM dan Keuangan
2	Tn. AYP	S1 Manajemen	Ka.Unit SDM, Diklat dan Pemasaran

3	Ny. PR	SMA	Staf SDM, Diklat dan Pemasaran
---	--------	-----	-----------------------------------

D. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data melalui kegiatan observasi dan wawancara. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. (Sugiono,2018). Dalam penelitian ini, data primernya yaitu hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan karyawan atau staff bagian SDM RSI Ibnu Sina Padang Panjang.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, melainkan lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiono,2018). Data sekunder dari penelitian ini diperoleh melalui arsip dokumen yang berhubungan dengan profil RSI Ibnu Sina Padang Panjang.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiono,2019).

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu yang berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiono,2019).

F. Instrumen Penelitian

Menurut (Marihot et al., 2022) Instrumen Penelitian merupakan langkah penting dalam prosedur penelitian. Menyusun Instrumen pada dasarnya adalah menyusun alat evaluasi, karena mengevaluasi adalah memperoleh data tentang sesuatu yang diteliti, dan hasil yang diperoleh dapat diukur dengan menggunakan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Instrumen yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Daftar pertanyaan
- 2) Alat tulis

G. Teknik Analisa Data

Menurut (Hardani, 2020) analisis data adalah proses mencari data dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang mana akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data induktif. Analisis data induktif adalah penarikan kesimpulan yang berangkat dari fakta-fakta khusus untuk kemudian ditarik kesimpulan secara umum. Berikut ini langkah-langkah yang dilakukan untuk menganalisis data dalam penelitian ini yaitu :

1 Pengumpulan data

Pengumpulan data yaitu kegiatan mencari, mencatat, dan mengumpulkan semua secara objektif dan apa adanya sesuai dengan wawancara di lapangan.

2 Reduksi data

Menurut (Sugiono, 2011) mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya serta membuang hal yang tidak perlu. Dengan begitu data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

3 Display data

Menurut Amailes dan Huberman dalam (Sugiono, 2010) yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks dan naratif. Pada tahap ini peneliti menyajikan data yang telah direduksi kedalam laporan secara sistematis.

4 Pengambilan kesimpulan

Menurut Miles dan Huberman dalam (Sugiono, 2010) langkah ketiga dalam analisis data kualitatif ialah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat untuk mendukung tahap pengumpulan data selanjutnya.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian di lapangan.

Dalam penelitian ini, data yang telah diproses dengan langkah-langkah seperti diatas, kemudian ditarik kesimpulan secara kritis dengan menggunakan metode induktif yang berangkat dari hal-hal yang bersifat khusus untuk memperoleh kesimpulan umum yang objektif. Kesimpulan tersebut kemudian diverifikasi dengan cara melihat kembali hasil reduksi dan display data sehingga kesimpulan yang diambil tidak menyimpang dari permasalahan penelitian.

BAB IV

HASIL dan PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Sejarah Objek Penelitian

Peristiwa PRRI dan sesudahnya sampai dengan peristiwa G.30.S.PKI mempengaruhi terhadap suasana kehidupan beragama di Sumbar. Banyak tokoh masyarakat dan ulama Sumbar yang menjadi korban, baik semasa PRRI maupun sesudahnya. Sampai terjadi pemberontakan G.30.S.PKI. masyarakat Sumatera Barat ketakutan, apatis, dakwah hampir tidak jalan, rumah-rumah ibadah tidak terawat. Disamping itu keadaan ekonomi masyarakat morat-marit dan suasana demikian menambah beban masyarakat untuk dapat menjalankan ibadahnya dengan baik.

Akhirnya suasana dapat berubah dengan kegagalan pemberontakan G.30.S.PKI dan munculnya pemerintah Orde Baru dengan pimpinan Jenderal Soeharto. Kebebasan dan kehidupan beragama mulai pulih walaupun masyarakat-masyarakat masih mengalami trauma akibat psikologis atas peristiwa sebelumnya.

Pada tahun 1968 di Bukittinggi berdiri sebuah rumah sakit milik Kristen Baptis. Berdirinya rumah sakit ini ditolak oleh umat Islam Sumatera Barat umumnya dan masyarakat Bukittinggi dan sekitar khususnya. Oleh karena penduduk Bukittinggi dan sekitarnya

99% beragama Islam, tidak menghendaki berdirinya rumah sakit missi Kristen di daerahnya.

Pada tahun 1968 itu pula Bapak M.Natsir tokoh besar umat Islam Sumbar diundang oleh Gubernur untuk pulang ke kampung. Bapak M.Natsir pada kunjungannya itu memunculkan gagasan mendirikan Rumah Sakit Islam sebagai media dakwah yang dinamakan Dakwah Bil Hal, disamping dakwah yang biasa dilakukan yaitu Dakwah Bil Lisan. Oleh karena Dakwah Bil Lisan seperti ceramah-ceramah tidak lagi memadai dalam membentuk masyarakat yang berkualitas sesuai dengan ajaran agama Islam.

YARSI Sumbar gagasan Bapak M.Natsir dijabarkan oleh ulama dan tokoh masyarakat Sumbar dengan membentuk suatu badan yang bernama Lembaga Kesehatan Dakwah, yang diketuai oleh Buya HMD. Dt. Palimo Kayo.

Dalam kali pertemuan diputuskan perlunya untuk mendirikan satu Rumah Sakit Islam dalam rangka Dakwah Islamiyah. Atas permintaan badan ini Bapak M.Natsir mengirimkan seseorang yang mampu merealisasikan gagasan ini, yakni Bapak Ezeddin, SH. Pada tanggal 31 Januari 1969 dihadapan Notaris Hasan Qalbi dengan nomor Akta 20.2.2.2 ditanda tangani akta pendirian Yayasan Rumah Sakit Islam (YARSI) Sumbar oleh Bapak Ezeddin, SH dkk.

YARSI SUMBAR sebagai Badan Hukum merealisasikan gagasan Bapak M.Natsir sebelumnya dengan mendirikan sebuah rumah sakit di Bukittinggi yang diresmikan pada tanggal 30 Oktober 1969 oleh tokoh proklamator Bapak DR. M. Hatta dengan nama RS Islam “Ibnu Sina”.

Rumah sakit ini didirikan tanpa melalui studi kelayakan seperti mendirikan suatu perusahaan layaknya. Dia berdiri didorong oleh faktor emosional masyarakat yang ingin berbuat sesuatu dalam rangka meningkatkan kualitas umat baik fisik maupun rohani sesuai dengan ajaran agama Islam dengan kata lain rumah sakit ini dapat berfungsi memberikan pelayanan kesehatan, sekaligus berfungsi pula sebagai media dakwah, mempertahankan dan meningkatkan aqidah ummatnya.

RS Islam Ibnu Sina Padang Panjang didirikan pada tahun 1970 dengan status Balai Kesehatan yang operasionalnya dilaksanakan pada sebuah Rumah wakaf dari warga Bukit Surungan. Pada tahun 1989 status rumah sakit di tingkatkan menjadi Rumah Sakit type D. Pada Bulan November 2017, RS Islam Ibnu Sina Padang Panjang Telah melaksanakan penilaian akreditasi 4 dasar dan dinyatakan lulus tingkat Perdana sesuai sertifikat yang dikeluarkan oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit No. KARS-SERT/526/XII/2017 pada tanggal 28 November 2020.

RS Islam Ibnu Sina Padang Panjang adalah salah satu dari enam unit upaya yang ada di bawah naungan YARSI Sumatera Barat yang wilayah kerjanya meliputi:

- Kota Padang Panjang dengan jumlah penduduk 52.422 jiwa dengan luas wilayah 23.000 Ha².
- Kecamatan Batipuh dengan jumlah penduduk 31.475 jiwa
- Kecamatan X Koto dengan jumlah penduduk 39.878 jiwa
- Kecamatan Pariangan dengan jumlah penduduk 21.295 jiwa
- Kecamatan Rambatan dengan jumlah Penduduk 33.716 jiwa
- Kecamatan 2 X 11 Enam Lingsung.

RS Islam Ibnu Sina Padang Panjang terletak di pusat kota Padang Panjang dengan jarak :

- 19 Km dari Bukittinggi
- 30 Km dari Batusangkar
- 24 Km dari Sicincin

Sarana kesehatan yang tersedia di kota Padang Panjang (Data 31 Desember 2019) :

- RSUD dengan 150 TT
- Poliklinik 4 buah
- Puskesmas 4 buah
- Puskesmas Pembantu 7 buah
- Tempat Praktek Dokter 39 buah

- Tempat Praktek bidan 13 buah
- Puskesmas 14 buah
- Apotik 17 buah
- Toko Obat 3 buah

2. Visi, Misi, Falsafah, Moto, Nilai dan Tujuan Objek Penelitian

a) Visi

Terwujudnya Rumah Sakit Kelas C yang berstandar akreditasi syariah dan paripurna di tahun 2026.

b) Misi

- 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana prasarana rumah sakit sesuai Standar
- 2) Meningkatkan kualitas dan kompetensi SDM yang berakhlak kharimah dan Profesional
- 3) Menerapkan Nilai – Nilai Islami secara Paripurna dalam memberikan pelayanan dan pengelolaan Rumah Sakit
- 4) Berperan aktif dalam mengimplementasikan CSR (Corporate Social Responsibility) untuk meningkatkan derajat kesehatan umat.

c) Falsafah

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang merupakan sarana Dakwah Bil Hal dalam bidang pelayanan kesehatan sebagai perwujudan kemanusiaan dan ketaqwaan kepada Allah SWT.

d) Moto

Sarana Ukhuwah Islamiah menuju sehat dengan mengharapkan ridho Allah SWT .

e) Nilai

“JADI”

J : Jujur dalam segala hal

A : Amanah dalam mengemban tugas

D : Disiplin dalam menjalankan tugas

I : Ikhlas dalam melayani

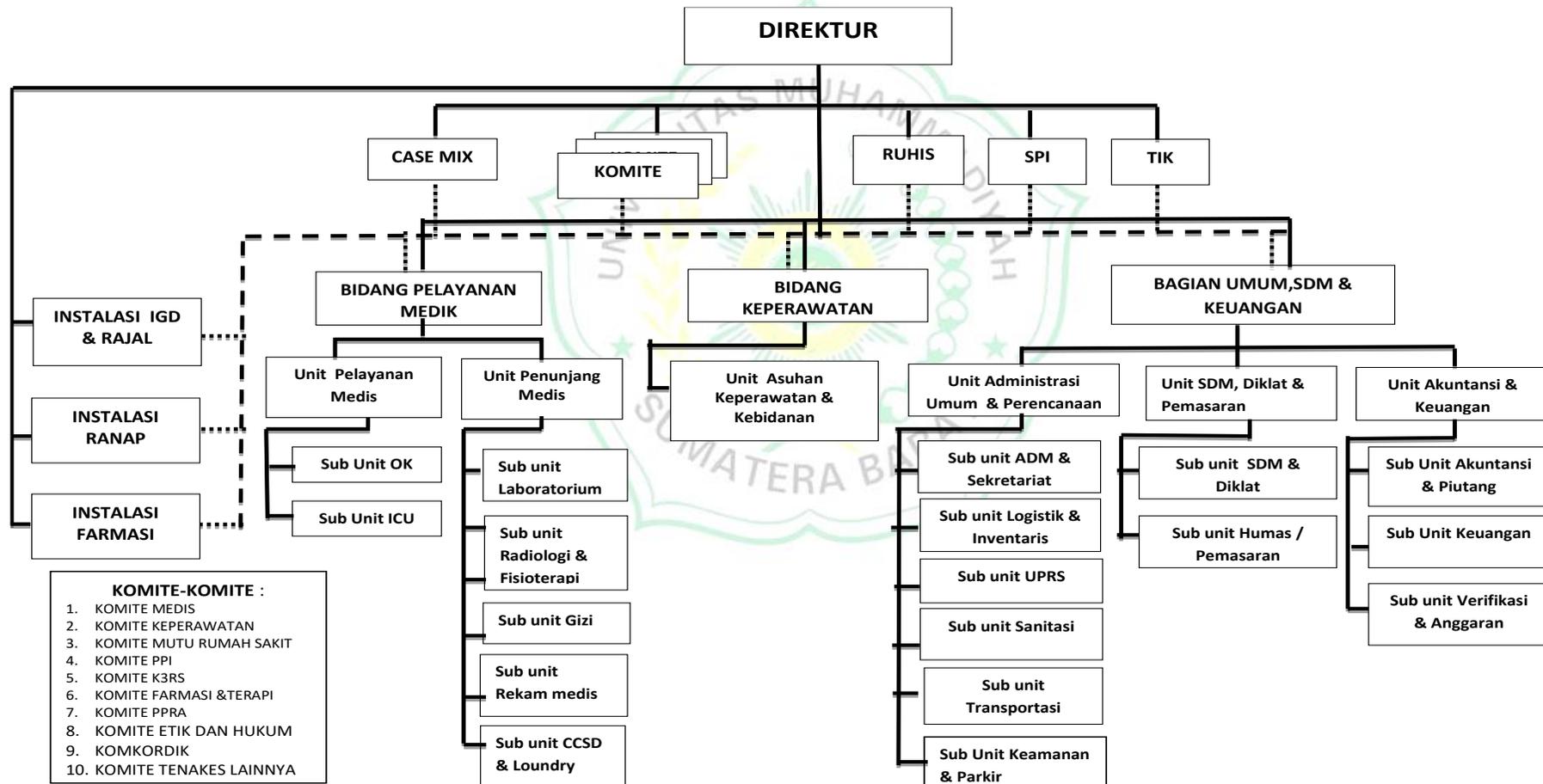
f) Tujuan

Meningkatnya derajat kesehatan umat melalui pelayanan promotif, preventif, kuratif dan Rehabilitatif secara paripurna dan islami sesuai dengan perundang - undangan yang berlaku.



3. Struktur Organisasi dan Data Umum Rumah Sakit

a. Struktur Rumah Sakit



b. Data Umum Rumah Sakit

Nama : RSI Ibnu Sina Padang Panjang
Direktur : dr. Fair Ruza
Alamat : Jl. Soekarno Hatta No. 17 Padang Panjang
Kode POS : 27115
Tlp. : (0752) 82127
Fax. : (0752) 83997
Jumlah Tempat Tidur : 50 TT
Luas Lahan : 6511 m²
Tanah Bagian Depan : 800 m²
Tanah Bagian Belakang : 4143 m²
Luas Lahan Terbangun : 2368 m²
Pemilik : YARSI SUMBAR
Akte Pendirian : Notaris H. Hendri Final, SH No. 181-2010
NPWP : 01.520.385.4-201.001
Mobil Dinas : 1
Mobil Ambulance : 2
Sumber Air Bersih : PDAM
Alat Penerangan : PLN & Genset
Pengolahan Limbah : Ada

c. Fasilitas Pelayanan Rumah Sakit

a) Rawat Jalan

- 1) Pelayanan Instalasi Gawat Darurat 24 jam (buka setiap hari)
- 2) Pelayanan Poliklinik Umum (buka setiap hari kerja)
- 3) Pelayanan KIA (buka setiap hari kerja)
- 4) Pelayanan KB
- 5) Poliklinik Gigi (buka setiap hari kerja)
- 6) Poliklinik Spesialis
 - a) Spesialis Penyakit Dalam
 - b) Spesialis Kebidanan & Kandungan
 - c) Spesialis Bedah
 - d) Spesialis Anak
 - e) Spesialis Mata
 - f) Spesialis THT-KL
 - g) Spesialis Paru
 - h) Spesialis Syaraf
 - i) Spesialis Jantung
 - j) Spesialis Patologi Klinik
 - k) Spesialis Anestesi

b) Sarana Penunjang

- a) Apotik 24 jam
- b) Laboratorium (buka setiap hari kerja)
- c) Radiologi (buka setiap hari kerja)
- d) USG
- e) ECG
- f) Fisioterapy
- g) Kamar Operasi 24 jam
- h) Kamar Bersalin 24 jam
- i) Ambulance
- j) Mushalla
- k) Hearing
- l) Pemulasaran Jenazah
- m) CSSD

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik kelompok responden

Karakteristik kelompok responden dibagian sumber daya manusia di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang berjumlah 3 orang disajikan pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik kelompok responden

NO	Inisial Informan	Pendidikan	Jabatan
1	Ny. NNS	S1 Akuntansi	Kabag Umum SDM dan Keuangan
2	Tn. AYP	S1 Manajemen	Ka. Unit SDM, Diklat dan Pemasaran
3	Ny. PR	SMA	Staf SDM, Diklat dan Pemasaran

Berdasarkan tabel diatas karakteristik kelompok responden yang di wawancara terdapat perbedaan yaitu : pendidikan dan jabatan.

2. Hasil Wawancara

a. Sistem pengadaan SDM

- a) Bagaimana proses analisis pekerjaan yang dilakukan oleh pihak RSI Ibnu Sina Padang Panjang ?

“Dalam menentukan analisa beban kerja RSI Ibnu Sina Padang Panjang membuat analisa secara berkala sesuai dengan kondisi saat itu, dilihat dari tindakan-tindakan yang diperlukan sesuai dengan verifikasi yang ada”. (Informan 1)

“ Analisa beban kerja dilihat oleh kepala ruangan masing-masing sesuai dengan kebutuhan unit . jika beban kerja melebihi kapasitas yang ada maka akan dilakukan pembuatan rencana kerja anggaran (RKA) apakah diperlukan penambahan karyawan atau tidaknya”. (Informan 2)

“ Manajemen rumah sakit melakukan pengumpulan data terkait pekerjaan yang hendak di analisis, pengumpulan data diperoleh melalui wawancara langsung dengan karyawan, pengamatan langsung pekerjaan, penggunaan kuesioner, atau melalui dokumentasi yang ada, setelah dianalisis pihak RS akan melakukan evaluasi terhadap beban kerja yang ada”. (Informan 3)

Berdasarkan jawaban dari ketiga informan diatas dapat disimpulkan bahwa proses analisis beban kerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dimulai dari proses pengumpulan data terkait pekerjaan yang hendak di analisis, pengumpulan data diperoleh melalui wawancara langsung dengan karyawan, pengamatan langsung pekerjaan, penggunaan kuesioner, atau melalui dokumentasi yang ada, setelah dianalisis pihak RS akan melakukan evaluasi terhadap beban kerja yang ada, yang mana analisis beban kerja tersebut dilakukan secara berkala. Jika beban kerja melebihi kapasitas yang ada maka akan dilakukan pembuatan rencana kerja anggaran (RKA) apakah diperlukan penambahan karyawan atau tidaknya.

b) Kapan perencanaan SDM dilakukan ?

“ Setiap akhir tahun sekitar bulan september-desember dan dilakukan revisi pada bulan juli”. (Informan 1)

“ Setiap Tahun yakni pada bulan September-Desember”.

(Informan 2)

“ Perencanaan SDM selalu dilakukan dalam kehidupan organisasi. Perencanaan SDM di RS ini akan terjadi bila ada perubahan struktur organisasi atau pengembangan baru”.

(Informan 3)

Berdasarkan jawaban dari ketiga informan diatas dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dilakukan apabila terjadi perubahan struktur organisasi atau pengembangan yang dilakukan pada bulan september-desember dan dilakukan revisi pada bulan juli.

c) Siapa saja yang terlibat dalam proses seleksi SDM di rumah sakit ?

“ Proses seleksi SDM dilakukan oleh pihak yayasan langsung di Padang”. (Informan 1)

“ Proses seleksi dilakukan langsung oleh tim rekrutmen yayasan di padang “. (Informan 2)

“ Bagian yang terlibat dalam proses seleksi SDM rumah sakit yaitu : para manajerial, bagian HRD dan bidang terkait”.

(Informan 3)

Berdasarkan jawaban dari ketiga informan diatas dapat disimpulkan bahwa yang terlibat dalam proses seleksi SDM di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina ialah pihak yayasan atau tim

rekrutmen langsung dari pusat di Padang seperti para manajerial, bagian HRD dan bidang yang terkait.

d) Apakah penempatan SDM sudah sesuai dengan bakat dan kemampuan ?

“ Sudah sesuai dengan kualifikasi jabatan yang ada”.

(Informan 1)

“ Sebagian besar sudah sesuai”. (Informan 2)

“ Penempatan SDM sudah baik dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan”. (Informan 3)

Berdasarkan jawaban dari ketiga informan diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan SDM di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang sebagian besar sesuai dengan bakat dan kualifikasi yang dibutuhkan.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai sistem pengadaan SDM di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang analisis pekerjaan ditentukan oleh jumlah karyawan dan beban kerja yang ada sehingga dapat ditentukan jika beban kerja melebihi kesanggupan karyawan maka akan dilakukan penambahan karyawan. Perencanaan penambahan karyawan tersebut dilakukan pada bulan september-desember yang dirancang oleh pihak SDM dan HRD dari yayasan pusat sehingga penempatan SDM tersebut akan sesuai dengan bakat dan kemampuan.

b. Sistem pengembangan SDM

- a) Bagaimana cara menentukan karyawan yang dianggap perlu mengikuti pengembangan dan pelatihan SDM ?

“ Pengembangan dilakukan secara menyeluruh dan personal yang dilakukan setiap tahun berdasarkan temuan masalah sehingga diberi pelatihan terhadap karyawan “.

(Informan 1)

“ Dilihat dari survei, kepuasan pasien dan evaluasi jika terlihat pelayanannya kurang maka diperlukan mengikuti pelatihan sesuai dengan perkembangan zaman dan pembaruan kerja”. (Informan 2)

“ Dilakukan dengan cara peninjauan terhadap kinerja karyawan secara objektif lalu ditentukan kebutuhan pengembangan dan pelatihan sesuai dengan jenis kebutuhan yang dibutuhkan karyawan “. (Informan 3)

Berdasarkan jawaban dari ketiga informan diatas dapat disimpulkan bahwa cara menentukan karyawan yang dianggap perlu mengikuti pelatihan ialah berdasarkan temuan masalah, survei kepuasan pasien, dan juga terhadap tinjauan kinerja karyawan jika dirasa kurang maka akan diberikan pelatihan terhadap karyawan tersebut.

- b) Siapa saja yang terlibat dalam pelaksanaan pengembangan SDM ?

“ Yang terlibat dalam pelaksanaan pengembangan dan pelatihan SDM di rumah sakit ialah bagian diklat”. (Informan 1)

“ Yang terlibat dalam pelaksanaan pengembangan dan pelatihan SDM di rumah sakit ialah unit SDM/ diklat”. (Informan 2)

“ Yang terlibat dalam pelaksanaan pengembangan dan pelatihan SDM di rumah sakit ialah Beberapa pihak manajerial yang ada dilingkungan RS serta karyawan”. (Informan 3)

Berdasarkan jawaban dari ketiga informan diatas dapat disimpulkan bahwa yang terlibat dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM ialah bagian unit SDM dan beberapa pihak manajerial di lingkungan RS serta karyawan.

c) Apakah karyawan yang mengikuti pelatihan sudah sesuai dengan klarifikasi pelatihan ?

“ karyawan yang mengikuti pelatihan sudah dianalisis terlebih dahulu situasi dan kondisinya sehingga karyawan yang mengikuti pelatihan memang sudah seharusnya mengikuti pelatihan tersebut “ (Informan 1)

“ sebagian besar sudah sesuai karena karyawan yang hendak mengikuti pelatihan telah di lihat kondisi dan situasi pekerjaannya.” (Informan 2)

“ Sudah sesuai karena karyawan yang mengikuti pelatihan ditentukan sesuai dengan pengembangan dan jenis kebutuhan yang karyawan “ (Informan 3)

Berdasarkan jawaban dari ketiga informan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang sebagian besar sudah sesuai dengan kualifikasi pelatihan karena karyawan yang mengikuti pelatihan ditentukan sesuai dengan pengembangan dan jenis kebutuhan yang karyawan.

d) Mengapa pengembangan karir diperlukan bagi karyawan ?

“ Pengembangan karir terhadap karyawan sangat perlu karena dengan adanya pengembangan karir dapat menambah pengetahuan karyawan dan meningkatkan kompetensi karyawan”. (Informan 1)

“ Pengembangan karir terhadap karyawan sangat perlu supaya adanya sistem jenjang karir yang jelas, penyegaran, dan agar tidak terjadi kejenuhan mengikuti kebutuhan yang ada”.

(Informan 2)

“ Pengembangan karir sangat berperan penting terhadap karyawan karena melalui pengembangan karir karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru yang relevan dengan pekerjaan mereka”. (Informan 3)

Berdasarkan jawaban dari ketiga informan diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir diperlukan karena dapat menambah pengetahuan karyawan, meningkatkan kompetensi karyawan, meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang baru sehingga dapat relevan terhadap pekerjaan karyawan dan memiliki jenjang karir yang jelas supaya tidak terjadi kejenuhan dalam suatu pekerjaan.

e) Kapan waktu pelaksanaan pelatihan pengembangan dilakukan ?

“ pelatihan dilakukan tergantung situasi dan kondisi saat itu, jika ada sesuatu hal yang baru seperti ada alat baru dan petugas belum bisa menggunakan alat tersebut maka akan dilakukan pelatihan terhadap petugas tersebut”. (Informan 1)

“ Pelatihan dan pengembangan dilakukan tergantung situasi dan kondisi tiap bulannya”. (Informan 2)

“ Waktu pelaksanaan pelatihan pengembangan bervariasi tergantung pada kebutuhan RS dan dilakukan secara rutin dan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan ”. (Informan 3)

Berdasarkan jawaban dari ketiga informan diatas dapat disimpulkan bahwa waktu pelatihan dan pengembangan SDM bervariasi tergantung situasi serta kondisi yang dilakukan secara rutin tiap bulan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan.

f) Kenapa manajemen dan penilaian kinerja diperlukan dalam pengembangan SDM ?

“ Karena dengan adanya penilaian kinerja dapat diketahui kualitas kinerja karyawan ”. (Informan 1)

“Karena melalui penilaian kinerja tersebut dapat mengetahui kualitas pekerjaan karyawan ”.(Informan 2)

“Karena dengan adanya penilaian kinerja dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka “. (Informan 3)

Berdasarkan jawaban dari ketiga informan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen penilaian kinerja diperlukan karena dengan adanya penilaian kinerja terhadap karyawan dapat mengetahui kualitas kinerja karyawan dan dapat mengidentifikasi kekuatan serta kelemahan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai sistem pengembangan SDM di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang cara menentukan karyawan yang dianggap penting mengikuti pelatihan ialah melalui evaluasi dan peninjauan terhadap kinerja karyawan secara objektif lalu ditentukan kebutuhan pengembangan dan pelatihan sesuai dengan jenis kebutuhan yang dibutuhkan karyawan dan yang terlibat dalam pelatihan di RS ialah pihak SDM dan diklat.

Karyawan yang mengikuti pelatihan sebagian besar sudah sesuai dengan klarifikasi yang ada karena sudah ada evaluasi dan

peninjauan terlebih dahulu. Pengembangan karir terhadap karyawan sangat diperlukan karena dapat menambah pengetahuan karyawan sehingga dapat relevan dengan pekerjaan mereka dan meningkatkan kompetensi karyawan supaya adanya sistem jenjang karir yang jelas, penyegaran, agar tidak terjadi kejenuhan mengikuti kebutuhan yang ada.

Waktu pelaksanaan pelatihan pengembangan bervariasi tergantung pada kebutuhan RS dan dilakukan secara rutin dan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Manajemen dan penilaian kinerja diperlukan dalam pengembangan SDM Karena dengan adanya penilaian kinerja dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

C. Pembahasan

Wawancara terhadap proses manajemen sumber daya manusia di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang telah penulis lakukan dengan tiga orang informan yakni dari pihak Kabag umum SDM dan keuangan, Ka. Unit SDM, Diklat dan Pemasaran serta Staf SDM, Diklat dan Pemasaran. Wawancara peneliti lakukan pada Mei 2023 dan menghasilkan penelitian sebagai berikut:

a. Sistem pengadaan SDM

Proses Pengadaan sumber daya manusia di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang diawali dengan penentuan yang dibuat analisis

beban kerja yang dibuat secara berkala sesuai dengan kebutuhan unit masing-masing. Proses analisis beban kerja diperoleh melalui wawancara dan kuesioner. Setelah dilakukan analisis beban kerja dapat dilihat jika beban kerja melebihi kapasitas maka akan dilakukan perencanaan.

Perencanaan dalam pengadaan SDM di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dilakukan setiap akhir tahun sekitar bulan September – Desember dan dilakukan revisi pada bulan Juli. Setelah dilakukan perencanaan selanjutnya akan dilakukan seleksi, yang terlibat dalam proses seleksi SDM ialah pihak SDM dari yayasan pusat yakni di Padang. Proses selanjutnya yakni penempatan SDM, penempatan SDM di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang sebagian besar sudah sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan pihak SDM Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

Sesuai dengan teori Sisca Pengadaan SDM adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan ialah upaya menemukan calon dari dalam organisasi maupun luar organisasi untuk mengisi jabatan yang memerlukan SDM yang berkualitas (Busro, 2018).

Sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Lestari, 2016) dengan judul penelitian Analisis Proses Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bidang Sumber Daya Manusia (Sdm) Rumah Sakit Islam

Faisal Makasar Tahun 2016 menjelaskan bahwa proses pengadaan SDM meliputi perencanaan, seleksi dilakukan berdasarkan kebutuhan, tanpa memilih antara tenaga Medik dan tenaga Non Medik. Sama halnya dengan proses pengadaan SDM di Rumah Sakit Islam Ibnu sina Padang Panjang pengadaan dilakukan berdasarkan kebutuhan analisa beban kerja.

Menurut asumsi peneliti sistem pengadaan SDM di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang berdasarkan analisa beban kerja, yang mana analisa beban kerja dilakukan untuk mengetahui apakah beban kerja sudah sesuai dengan kapasitas atau belum. Jika belum sesuai maka akan dilakukan perencanaan untuk penambahan karyawan dan dilakukan proses seleksi karyawan, sehingga penempatan karyawan dapat sesuai dengan tupoksi karyawan tersebut.

b. Sistem Pengembangan SDM

Sistem pengembangan SDM di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dilakukan melalui sistem pelatihan yang mana karyawan yang dianggap perlu mengikuti pelatihan dilihat dari peninjauan terhadap kinerja karyawan secara objektif lalu ditentukan kebutuhan pengembangan dan pelatihan sesuai dengan jenis kebutuhan yang dibutuhkan karyawan yang mana yang terlibat dari pelatihan pengembangan tersebut ialah bagian manajerial dan diklat rumah sakit. Karyawan yang mengikuti pelatihan sebagian besar sudah sesuai dengan

klarifikasi yang ada karena sudah ada evaluasi dan peninjauan terlebih dahulu.

Waktu pelaksanaan pelatihan pengembangan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang bervariasi tergantung pada kebutuhan RS dan dilakukan secara rutin dan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Alasan manajemen dan penilaian kinerja diperlukan dalam pengembangan RS karena dengan adanya penilaian kinerja dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Sesuai dengan teori Isniar Budiarti, (2018) mengemukakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Organisasi harus beradaptasi terhadap perubahan yang muncul dengan melakukan pengembangan pada bidang organisasi agar mampu bertahan menghadapi perubahan tersebut. (Luther gulick, 2019)

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestari, 2016) dengan judul penelitian Analisis Proses Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bidang Sumber Daya Manusia (Sdm) Rumah Sakit Islam Faisal Makasar Tahun 2016 menjelaskan bahwa Pelatihan dan pengembangan RS difokuskan untuk tenaga tetap yang dianggap perlu

mengikuti pelatihan dan pengembangan sehingga penilaian kinerja rumah sakit lebih fokus pada tenaga kontrak agar jadi tenaga tetap.

Menurut asumsi peneliti mengenai sistem pengembangan SDM di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang yang mana proses pengembangan SDM yang berupa pelatihan peserta pelatihannya harus disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi SDM rumah sakit sehingga proses kinerja di rumah sakit dalam berjalan dengan baik.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di RSI Ibnu Sina Padang Panjang, dapat disimpulkan bahwa proses pengadaan SDM dan proses pengembangan SDM sebagai berikut :

1. Sistem pengadaan SDM di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang yang dimulai dari analisis beban kerja dimana apabila beban kerja melebihi kesanggupan karyawan maka akan dilakukan penambahan karyawan. Perencanaan penambahan karyawan tersebut dilakukan pada bulan september-desember yang dirancang oleh pihak SDM dan HRD dari yayasan pusat sehingga penempatan SDM tersebut akan sesuai dengan bakat dan kemampuan.
2. Sistem pengembangan SDM di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dilakukan dengan cara melaksanakan pelatihan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dengan peserta pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi SDM rumah sakit. Pihak terlibat dalam pelatihan di RS ialah pihak SDM dan diklat. Karyawan yang mengikuti pelatihan sebagian besar sudah sesuai dengan klasifikasi yang ada karena sudah ada evaluasi dan peninjauan terlebih dahulu. Pengembangan karir terhadap karyawan sangat diperlukan karena dapat menambah pengetahuan karyawan sehingga dapat

relevan dengan pekerjaan mereka dan meningkatkan kompetensi karyawan supaya adanya sistem jenjang karir yang jelas, penyegaran, agar tidak terjadi kejenuhan mengikuti kebutuhan yang ada. Waktu pelaksanaan pelatihan pengembangan bervariasi tergantung pada kebutuhan RS dan dilakukan secara rutin dan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Manajemen dan penilaian kinerja diperlukan dalam pengembangan SDM Karena dengan adanya penilaian kinerja dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

B. Saran

1. Bagi pihak rumah sakit, diharapkan dapat memonitoring dan mengevaluasi lagi proses seleksi karyawan sehingga kedepannya sistem penempatan SDM dapat sesuai dengan bakat dan kemampuan karyawan. Dan juga diharapkan pihak rumah sakit dapat menganalisis dan melakukan tinjauan kembali terhadap karyawan yang hendak mengikuti pelatihan sehingga kedepannya pelatihan yang diadakan dapat diikuti oleh karyawan yang seharusnya mengikuti pelatihan tersebut, sehingga pelatihan tersebut dapat terlaksana sesuai klasifikasi yang ada.
2. Bagi institusi pendidikan, sebagai bahan referensi bagi mahasiswa fakultas kesehatan, terutama mahasiswa D-III Administrasi Rumah Sakit mengenai proses manajemen SDM rumah sakit.

3. Bagi peneliti, menjadi referensi dan tambahan ilmu penelitian bagi peneliti mengenai proses manajemen SDM rumah sakit.



DAFTAR PUSTAKA

- Aswir, & Misbah, H. (2018). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 44 Tahun 2018. *Photosynthetica*, 2(1), 1–13
- Busro, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 391.
- Hardani et al, (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu
- Heriana, Cecep. (2018). Epidemiologi Prinsip, Metode, dan Aplikasi Dalam Kesmas. Bandung: PT Refika Aditama
- Hidayah, N. (2019). *Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Husaini, & Abdullah. (6 h2017). Perananan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, 51.
- Ichsan, R. N., Nasution, L., & Sinaga, S. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Kemdikbud. (2018). Pengertian Proses Konsep Proses dalam Teknologi Pendidikan. *Pengertian Proses Dalam*, 20(01), 3–10.
- Kepmenkes RI. (2022). Standar Akreditasi Rumah Sakit Berdasarkan KMK 1128. *Keputusan Menteri Kesehatan*, 1–342.
- Lestari, S. R. (2016). Analisis Proses Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bidang Sumber Daya Manusia (Sdm) Rumah Sakit Islam Faisal. *Revista CENIC. Ciencias Biológicas*, 152(3), 28.
- Luther Gulick. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Marihot, Y., Sari, S., & Endang, A. (2022). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA): Vol. Vol. 1* (Issue March).
- Nasir, Adam, Rahmawati, Arfin, Mujiati, & Titin, R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan dan Retensi SDM di Perguruan Tinggi Swasta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 200.
- Peraturan Pemerintah RI. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahsakitan. 086146*.

- Pratiwi, H. R., & Nyorong, M. (2022). *Analisis Proses Manajemen Sumber Data Manusia di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Bandar Klippa Analysis of Human Resource Management Process at Mitra Medika General Hospital Bandar Klippa*. 8(2), 1243–1251.
- Radjab, E., & Jam`an, A. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rosmadi, M. L. N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervenning. *Istidlal: Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam*, 2(1), 79–87.
- Shafira, A. D., Arso, S. P., & Kusumastuti, W. (2022). Pengadaan dan Pendayagunaan SDM Puskesmas sebagai BLUD di Kota Semarang. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 21(2), 81–88.
- Sisca, Chandra, E., Sinaga, O. S., Purba, E. R. S., Fuadi, Butarbutar, M., MP, H., Munsarif, S. M., & Silitonga, H. P. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiono, (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiono, (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Wulandari, P., & Agus, F. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Suncity Festival Madiun. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 554–565.
- Yullyanti, E. (2019). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(3), 10.

Lampiran 1

Formulir Wawancara

Proses Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit

A. Identitas Lokasi

1. Nama Rumah Sakit :
2. Alamat Rumah Sakit :
3. Status Rumah Sakit :
4. Tanggal Wawancara :

B. Data Informan

1. Inisial :
2. Pendidikan :
3. Jabatan :

C. Pertanyaan

1. Sistem Pengadaan Sumber Daya Manusia

- a. Bagaimana proses analisis pekerjaan yang dilakukan oleh pihak RSI Ibnu Sina Padang Panjang ?

Probbing : sudah baik, sudah berjalan, baik, belum ada

- b. Kapan perencanaan SDM dilakukan ?

Probbing : ada/tidak

c. Siapa sajakah yang terlibat dalam proses seleksi SDM di RS ?

Probbing : ada/tidak

d. Apakah penempatan SDM sudah sesuai dengan bakat dan kemampuan ?

Probbing : sudah baik, sudah berjalan, baik, belum ada

2. Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Bagaimana cara menentukan karyawan yang dianggap perlu mengikuti pengembangan dan pelatihan SDM ?

Probbing : sudah ada, sudah berjalan, sudah baik

b. Siapa saja yang terlibat dalam pelaksanaan pengembangan SDM ?

Probbing : ada/ tidak, mencukupi/tidak

- c. Apakah karyawan yang mengikuti pelatihan sudah sesuai dengan klarifikasi pelatihan ?

Probbing : sudah baik, sudah berjalan, baik, belum ada

- d. Mengapa pengembangan karir diperlukan bagi karyawan ?

Probbing : sudah baik, sudah berjalan, baik, belum ada

- e. Kapan waktu pelaksanaan pelatihan pengembangan dilakukan ?

Probbing : ada/tidak

- f. Kenapa manajemen dan penilaian kinerja diperlukan dalam pengembangan SDM ?

Probbing : sudah baik, sudah berjalan, baik, belum ada

Lampiran 2

Transkrip wawancara

Pertanyaan	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Kesimpulan
Bagaimana proses analisis pekerjaan yang dilakukan oleh pihak RSI Ibnu Sina Padang Panjang ?	<i>“Dalam menentukan analisa beban kerja RSI Ibnu Sina Padang Panjang membuat analisa secara berkala sesuai dengan kondisi saat itu, dilihat dari tindakan-tindakan yang diperlukan sesuai dengan verifikasi yang ada”.</i>	<i>“ Analisa beban kerja dilihat oleh kepala ruangan masing-masing sesuai dengan kebutuhan unit . jika beban kerja melebihi kapasitas yang ada maka akan dilakukan pembuatan rencana kerja anggaran (RKA) apakah diperlukan penambahan karyawan atau tidaknya”.</i>	<i>“ Manajemen rumah sakit melakukan pengumpulan data terkait pekerjaan yang hendak di analisis, pengumpulan data diperoleh melalui wawancara langsung dengan karyawan, pengamatan langsung pekerjaan, penggunaan kuesioner, atau melalui dokumentasi yang ada, setelah dianalisis pihak RS akan melakukan evaluasi terhadap beban kerja yang ada”.</i>	Berdasarkan jawaban dari ketiga informan diatas dapat disimpulkan bahwa proses analisis beban kerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dimulai dari proses pengumpulan data terkait pekerjaan yang hendak di analisis, pengumpulan data diperoleh melalui wawancara langsung dengan karyawan, pengamatan langsung pekerjaan, penggunaan kuesioner, atau melalui dokumentasi yang ada, setelah dianalisis pihak RS akan melakukan evaluasi terhadap beban kerja yang ada, yang

				mana analisis beban kerja tersebut dilakukan secara berkala. Jika beban kerja melebihi kapasitas yang ada maka akan dilakukan pembuatan rencana kerja anggaran (RKA) apakah diperlukan penambahan karyawan atau tidaknya.
Kapan perencanaan SDM dilakukan ?	<i>“ Setiap akhir tahun sekitar bulan september-desember dan dilakukan revisi pada bulan juli”.</i>	<i>“ Setiap Tahun yakni pada bulan September-Desember”.</i>	<i>“ Perencanaan SDM selalu dilakukan dalam kehidupan organisasi. Perencanaan SDM di RS ini akan terjadi bila ada perubahan struktur organisasi atau pengembangan baru”.</i>	Berdasarkan jawaban dari ketiga informan diatas dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang dilakukan apabila terjadi perubahan struktur organisasi atau pengembangan yang dilakukan pada bulan september-desember dan dilakukan revisi pada bulan juli.

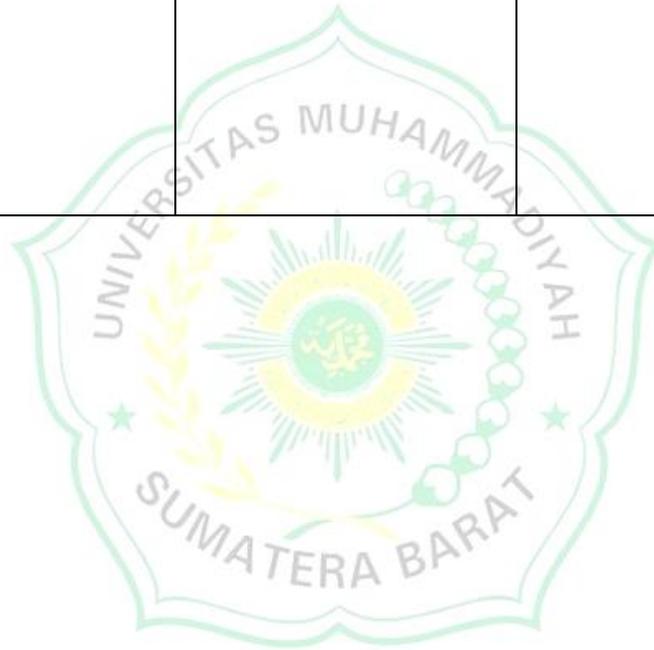
<p>Siapa saja yang terlibat dalam proses seleksi SDM di rumah sakit ?</p>	<p><i>“ Proses seleksi SDM dilakukan oleh pihak yayasan langsung di Padang”.</i></p>	<p><i>“ Proses seleksi dilakukan langsung oleh tim rekrutmen yayasan di padang “.</i></p>	<p><i>“ Bagian yang terlibat dalam proses seleksi SDM rumah sakit yaitu : para manajerial, bagian HRD dan bidang terkait”.</i></p>	<p>Berdasarkan jawaban dari ketiga informan diatas dapat disimpulkan bahwa yang terlibat dalam proses seleksi SDM di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina ialah pihak yayasan atau tim rekrutmen langsung dari pusat di Padang seperti para manajerial, bagian HRD dan bidang yang terkait.</p>
<p>Apakah penempatan SDM sudah sesuai dengan bakat dan kemampuan ?</p>	<p><i>“ Sudah sesuai dengan kualifikasi jabatan yang ada”.</i></p>	<p><i>“ Sebagian besar sudah sesuai”.</i></p>	<p><i>“ Penempatan SDM sudah baik dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan”.</i></p>	<p>Berdasarkan jawaban dari ketiga informan diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan SDM di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang sebagian besar sesuai dengan bakat dan kualifikasi yang dibutuhkan.</p>
<p>Bagaimana cara menentukan karyawan yang dianggap perlu</p>	<p><i>“ Pengembangan dilakukan secara menyeluruh dan</i></p>	<p><i>“ Dilihat dari survei, kepuasan pasien dan evaluasi jika terlihat</i></p>	<p><i>“ Dilakukan dengan cara peninjauan terhadap kinerja</i></p>	<p>Berdasarkan jawaban dari ketiga informan diatas dapat disimpulkan</p>

<p>mengikuti pengembangan dan pelatihan SDM ?</p>	<p><i>personal yang dilakukan setiap tahun berdasarkan temuan masalah sehingga diberi pelatihan terhadap karyawan “.</i></p>	<p><i>pelayanannya kurang maka diperlukan mengikuti pelatihan sesuai dengan perkembangan zaman dan pembaruan kerja”.</i></p>	<p><i>karyawan secara objektif lalu ditentukan kebutuhan pengembangan dan pelatihan sesuai dengan jenis kebutuhan yang dibutuhkan karyawan “.</i></p>	<p>bahwa cara menentukan karyawan yang dianggap perlu mengikuti pelatihan ialah berdasarkan temuan masalah, survei kepuasan pasien, dan juga terhadap tinjauan kinerja karyawan jika dirasa kurang maka akan diberikan pelatihan terhadap karyawan tersebut.</p>
<p>Siapa saja yang terlibat dalam pelaksanaan pengembangan SDM ?</p>	<p><i>“ Yang terlibat dalam pelaksanaan pengembangan dan pelatihan SDM di rumah sakit ialah bagian diklat”.</i></p>	<p><i>“ Yang terlibat dalam pelaksanaan pengembangan dan pelatihan SDM di rumah sakit ialah unit SDM/ diklat”.</i></p>	<p><i>“ Yang terlibat dalam pelaksanaan pengembangan dan pelatihan SDM di rumah sakit ialah Beberapa pihak manajerial yang ada dilingkungan RS serta karyawan”.</i></p>	<p>Berdasarkan jawaban dari ketiga informan diatas dapat disimpulkan bahwa yang terlibat dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM ialah bagian unit SDM dan beberapa pihak manajerial di lingkungan RS serta karyawan.</p>

<p>Apakah karyawan yang mengikuti pelatihan sudah sesuai dengan klarifikasi pelatihan ?</p>	<p>“ karyawan yang mengikuti pelatihan sudah dianalisis terlebih dahulu situasi dan kondisinya sehingga karyawan yang mengikuti pelatihan memang sudah seharusnya mengikuti pelatihan tersebut “</p>	<p>“ sebagian besar sudah sesuai karena karyawan yang hendak mengikuti pelatihan telah di lihat kondisi dan situasi pekerjaannya.”</p>	<p>“ Sudah sesuai karena karyawan yang mengikuti pelatihan ditentukan sesuai dengan pengembangan dan jenis kebutuhan yang karyawan “</p>	<p>Berdasarkan jawaban dari ketiga informan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang sebagian besar sudah sesuai dengan kualifikasi pelatihan karena karyawan yang mengikuti pelatihan ditentukan sesuai dengan pengembangan dan jenis kebutuhan yang karyawan.</p>
<p>Mengapa pengembangan karir diperlukan bagi karyawan ?</p>	<p>“ Pengembangan karir terhadap karyawan sangat perlu karena dengan adanya pengembangan karir dapat menambah pengetahuan karyawan dan meningkatkan kompetensi karyawan”.</p>	<p>“ Pengembangan karir terhadap karyawan sangat perlu Supaya adanya sistem jenjang karir yang jelas, penyegaran, dan agar tidak terjadi kejenuhan mengikuti kebutuhan yang ada”.</p>	<p>“ Pengembangan karir sangat berperan penting terhadap karyawan karena melalui pengembangan karir karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru yang relevan dengan pekerjaan mereka”.</p>	<p>Berdasarkan jawaban dari ketiga informan diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir diperlukan karena dapat menambah pengetahuan karyawan, meningkatkan kompetensi karyawan, meningkatkan keterampilan dan</p>

				pengetahuan yang baru sehingga dapat relevan terhadap pekerjaan karyawan dan memiliki jenjang karir yang jelas supaya tidak terjadi kejenuhan dalam suatu pekerjaan.
Kapan waktu pelaksanaan pelatihan pengembangan dilakukan ?	<i>“ pelatihan dilakukan tergantung situasi dan kondisi saat itu, jika ada sesuatu hal yang baru seperti ada alat baru dan petugas belum bisa menggunakan alat tersebut maka akan dilakukan pelatihan terhadap petugas tersebut”.</i>	<i>“ Pelatihan dan pengembangan dilakukan tergantung situasi dan kondisi tiap bulannya”.</i>	<i>“ Waktu pelaksanaan pelatihan pengembangan bervariasi tergantung pada kebutuhan RS dan dilakukan secara rutin dan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan ”.</i>	Berdasarkan jawaban dari ketiga informan diatas dapat disimpulkan bahwa waktu pelatihan dan pengembangan SDM bervariasi tergantung situasi serta kondisi yang dilakukan secara rutin tiap bulan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan.
Kenapa manajemen dan penilaian kinerja diperlukan dalam pengembangan SDM ?	<i>“ Karena dengan adanya penilaian kinerja dapat diketahui kualitas kinerja karyawan”.</i>	<i>“Karena melalui penilaian kinerja tersebut dapat mengetahui kualitas pekerjaan karyawan”.</i>	<i>“Karena dengan adanya penilaian kinerja dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan dalam menjalankan tugas dan</i>	Berdasarkan jawaban dari ketiga informan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen penilaian kinerja diperlukan karena

			<i>tanggung mereka“.</i>	<i>jawab</i>	dengan adanya penilaian kinerja terhadap karyawan dapat mengetahui kualitas kinerja karyawan dan dapat mengidentifikasi kekuatan serta kelemahan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.
--	--	--	------------------------------	--------------	--



Lampiran 3

Surat penelitian



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS KESEHATAN
Kampus 3: Jln. By Pass Aur Kuning No.1 Bukittinggi

Nomor : 615 /II.3.AU/F/2023
Lampiran : 1 (satu) rangkap
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Bukittinggi, 21 Ramadhan 1444 H
12 April 2023 M

Kepada Yth.
Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang
Kota Padang Panjang
di
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Seiring salam diatas kami doakan semoga kita semua dalam keadaan sehat dan sukses menjalankan aktivitas sehari - hari, Aamiin.

Sehubungan dengan penyusunan Karya Tulis Ilmiah mahasiswa semester 6 (Enam) pada Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Tahun Akademik 2022/2023, maka bersama surat ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat memberikan izin melakukan penelitian kepada mahasiswa kami atas nama :

Nama : Miftahul Jannah
NIM : 20190008
Judul Penelitian : Gambaran Proses Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Wabillahittaufiq Walhidayah
Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Lampiran 4

Balasan surat penelitian



YAYASAN RUMAH SAKIT ISLAM SUMATERA BARAT
RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG
Jalan Soekarno - Hatta No.17, Telp. (0752) 82127 - Fax. (0752)83997 E-mail : ibnusina_ppj@yahoo.co.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 546/IS-PP/V-2023 Padang Panjang, 26 Syawal 1444 H
Lamp : - 15 Mei 2023 M
Hal : Penelitian Mahasiswa

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat,
Semoga Bapak/Ibu beserta staf selalu diberi kesehatan oleh Allah SWT dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Aamiin.

Menindaklanjuti surat No. 615/II.3.AU/F/2023 tanggal 12 April 2023 perihal sebagaimana tersebut pada pokok surat diatas, maka dengan ini kami sampaikan bahwasanya mahasiswa Bapak/Ibu berikut ini telah selesai melakuk penelitian di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang :

Nama : Miftahul Jannah

NIM : 20190008

Judul Proposal : Gambaran Proses Manajemen Sumber Daya Manusia
di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang
Tahun 2023

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalam,
Direktur Rumah Sakit Islam Ibnu Sina
Padang Panjang.


dr. Fair Ruzi
NIK : 1901/IS/122010

Lampiran 5

Kartu Bimbingan 1

 <p>KARTU BIMBINGAN KARYA TULIS ILMIAH PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT FAKULTAS KESEHATAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT</p>
--

Nama Mahasiswa MIFFAHUL DANNAH
 NIM 20190008
 Judul KTI Gambaran Proses Manajemen Sumber daya manusia di bagian SPD RI Ibnu Sina Pekar Pasang
 Pembimbing I Elsi Susanti SE, MM

Hari / Tanggal	Keterangan	Paraf
Jum'at, 08 Desember 2022	Konultasi Judul	
Rabu, 07 Desember 2022	Perbaikan latar belakang Pada bagian Penelitian terdahulu	
Jum'at, 30 Desember 2022	Perbaikan dan penambahan bab 1	
Senin, 09 Januari 2023	Penambahan mengenai Proses MSDM + lanjut bab 11	
Kamis/19 Januari 2023	Tambah teori + lanjut Pembimbing 11	
Kamis/02 Februari 2023	Penambahan Informan Penelitian	
Rabu/08 Februari 2023	Perbaikan Kerangka teori	
Rabu/22 Februari 2023	ACC	
Rabu/02 Agustus 2023	Perbaikan hasil wawancara	
Jum'at/09 Agustus 2023	lanjut ke paragraf 2.	

Cat: Bimbingan setiap dosen pembimbing minimal 8 kali

Senin/07 Agustus 2023 Abstrak. 

Selasa/08 Agustus 2023 Revisi 1/10/2023 dan paragraf. 

Lampiran 6

Kartu Bimbingan 2

 <p>KARTU BIMBINGAN KARYA TULIS ILMIAH PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT FAKULTAS KESEHATAN UNIVERSITAS MUHAMMADYAH SUMATERA BARAT</p>

Nama Mahasiswa : Miftahul Jannah
 NIM : 20190008
 Judul KTI : Gambaran Proses Manajemen Sumber daya manusia di Bagian Spm RSI Ibnu Sina Padang Panjang
 Pembimbing II : Ranti Fadhila Adri, M.Si

Hari / Tanggal	Keterangan	Paraf
Kamis/02 Februari 2023	tambah daftar isi, daftar tabel, daftar Ristaka, kata pengantar.	[Signature]
Rabu/22 Februari 2023	perbaiki lokasi, sumber	
Rabu/01 Maret 2023	perbaiki nama lembaga/lembaga, format wawancara.	[Signature]
Jumat/03/03 23	ACC untuk di seminar	
Selasa/ 08 Agustus 2023	perbaiki hasil wawancara	[Signature]
Selasa/ 08 Agustus 2023	perbaiki penulisan abstrak	
Rabu/ 09 Agustus 2023	perbaiki penulisan sub bab	[Signature]
Kamis/ 10 Agustus 2023	ACC	

Lampiran 7

Dokumentasi wawancara



Gambar 1 : Wawancara dengan informan 1



Gambar 2 : Wawancara dengan informan 2



Gambar 3 : Wawancara dengan informan 3

