

JoHARMA

Journal of Hospital Administration Research and Management

Research Articles

ANALISIS PROSES MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI BIDANG SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) BAHTERAMAS PROVINSI SULAWESI TENGGARA

Anna Maria Daud¹
Karlyna Bte Muhammad¹
A.Jussriadi¹

Institut Teknologi dan Kesehatan Tri Tunas Nasional

*Alamat korespondensi : Email : anna.maria@tritunas.ac.id

*Alamat korespondensi : Email : karlynakirei@gmail.com

*Alamat korespondensi : Email : ajusriadi758@gmail.com

(Received 1 Agustus 2024; Accepted 15 Agustus 2024)

ABSTRAK

Kepentingan RS harus sejalan dengan kepentingan SDM. Akibat kondisi persaingan bisnis yang semakin kompleks, maka dalam organisasi perusahaan ataupun RS di perlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif melalui teknik in-depth interview. Informan dalam penelitian ini berjumlah empat orang yang dianggap paling tahu mengenai proses manajemen sumber daya manusia di RSUD Bahteramas Prov.Sultra. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses manajemen SDM yang meliputi perencanaan, 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, penilaian kinerja rumah sakit lebih fokus pada tenaga kontrak agar jadi tenaga tetap. Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa RS melakukan proses MSDM berdasarkan kebutuhan dari tiap unit. Akhirnya disarankan agar rumah sakit mampu mengestimasi kebutuhan tenaga kerja baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Kata Kunci: Perencanaan SDM, Seleksi SDM, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian Kinerja

ABSTRACT

Hospital interests must be in line with HR interests. Due to increasingly complex business competition conditions, corporate or hospital organizations require quality human resources. This research is qualitative research using in-depth interview techniques. The informants in this research were four people who were considered to know the most about the human resource management process at Bahteramas Regional Hospital, Southeast Sulawesi Province. The results of this research show that the HR management process which includes planning and selection is carried out based on needs, without choosing between medical personnel and non-medical personnel. Training and development, hospitals are focused on permanent staff who are deemed to need to undergo training and development, potential performance in carrying out their duties, hospital performance assessments focus more on contract workers so they become permanent staff. The conclusion of this research states that hospitals carry out HRM processes based on the needs of each unit. Finally, it is recommended that hospitals be able to estimate workforce needs, both short and long term.

Keywords: HR Planning, HR Selection, Training and Development, Performance Assessment

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah organisasi unik, karena berbaur antara padat teknologi, padat karya dan padat modal, sehingga pengelolaan rumah sakit menjadi disiplin ilmu tersendiri yang menghasilkan dua hal sekaligus, yaitu teknologi dan perilaku manusia dalam organisasi (Subanegara, 2008). Sementara itu rumah sakit merupakan suatu organisasi tempat berbagai profesi melakukan kegiatan (Trisnantoro, 2008). Sejalan dengan hal tersebut, dalam UU No.36 Tahun 2009 tentang kesehatan dalam pasal 33 (ayat 1) disebutkan bahwa setiap pimpinan penyelenggaraan pelayanan kesehatan masyarakat harus memiliki kompetensi manajemen kesehatan yang dibutuhkan. Hal tersebut juga diperkuat oleh pasal 34 (ayat 1) yang menekankan pentingnya kompetensi individual berkaitan dengan tugas yang di kembangkannya.

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau human resources. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Menurut (Noe,dkk,2006:5) ketika dalam mengelola manusia, mereka harus memperhatikan praktik-praktik Manajemen Sumber Daya Manusia yang penting yaitu analisis dan desain pekerjaan, menentukan perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja, hubungan karyawan.

Foster (2011), mengatakan bahwa sebuah organisasi dapat berjalan efektif bila didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Pernyataan tersebut menerangkan bahwa sebuah perusahaan atau rumah sakit dapat mengalami pertumbuhan berkelanjutan tergantung pada bagaimana kinerja Sumber Daya Manusia seperti yang dikemukakan Lotte Bailyn dkk, yang yang diterbitkan Sloan Management Review, Desember 2007 dalam Gede Prama (2013) bahwa pengembangan organisasi jangka panjang, kepentingan perusahaan harus sejalan dengan kepentingan SDM. Akibat kondisi persaingan bisnis yang semakin kompleks, maka dalam organisasi perusahaan diperlukan Sumber

Daya Manusia yang berkualitas, agar diperoleh SDM yang berkualitas maka diperlukan para profesional yang memahami bagaimana mengelola manusia didalam perusahaan, mulai dari mencari sumbernya, merekrut dan menseleksinya, menempatkan pada posisi yang tepat, menilai dan mengevaluasinya, serta mengembangkan Sumber Daya Manusia di dalam organisasi perusahaan.

Menurut Mondy (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Koordinasinya para manajer di setiap tingkat harus melihat diri mereka dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dari implementasi system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia 5 melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara terang sumber daya manusianya.

RSUD Bahteramas merupakan Rumah Sakit pusat rujukan di wilayah Sulawesi Tenggara. Status RSUD Bahteramas saat ini adalah Rumah sakit dengan Akreditasi Paripurna (Bintang 5) oleh Lembaga Akreditasi Damar Husada Paripurna (LARS DHP) dan juga sebagai rumah sakit pendidikan kelas B dan berfungsi sebagai rumah sakit pendidikan bagi dokter dan tenaga kesehatan lainnya.

RSUD Bahteramas mempunyai struktur organisasi operasional yang dipimpin oleh Direktur Utama. Direktur yang membawahi Yanmed dan Keperawatan, Direktur yang membawahi Wadir SDM, ADM Keuangan, Direktur Membawahi Bidang PSP dan Umum membawahi Kepala Bagian Pengelolaan SDM dan Administrasi, Kepala pengelola SDM dan Administrasi langsung berkoordinasi dengan Kepala Urusan Personalia dan Diklat Kepala Urusan Tata Usaha dan Rumah Tangga. Serta setiap Kepala Bagian memiliki masing-masing 1 staf.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup, karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau human resource department.

Menurut Hasibuan (2009:10) 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 Simamora (2008:4) Manajemen sumber daya manusia adalah pendayaguna, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan guna meningkatkan produktifitas kerja serta efektivitas dan efisien didalam penggunaan sumber daya manusia. Sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi akan dapat tercapai sebagaimana mestinya.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-

orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktifitas, laba bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

MSDM memberikan kontribusi efektivitas organisasi yang mencakup sebagai berikut (Jhon Ivancevich, 2007:10):

- a. Membantu organisasi dalam mencapai tujuan
- b. Memperkerjakan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja secara efisien
- c. Memenuhi organisasi dalam hal pegawai yang terlatih dan termotivasi.
- d. Meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara penuh dan aktualisasi diri.
- e. Mengkomunikasikan setiap kebijakan-kebijakan SDM kepada semua pegawai/karyawan
- f. Membantu dalam memelihara kebijakan etika dan perilaku tanggung jawab social
- g. Mengelola setiap perubahan terhadap keunggulan yang saling menguntungkan dari individu, kelompok, perusahaan dan masyarakat.

Untuk mencapai tujuannya departemen sumber daya manusia membantu manajer dalam merekrut, melatih, mengembangkan, mengevaluasi, memelihara dan mempertahankan. Proses manajemen sumber daya manusia yang baik dapat memunculkan pegawai-pegawai yang benar-benar berkualitas dalam menjalankan posisi penting dalam organisasi maupun menjalankan banyak kegiatan yang berhubungan dengan eksistensi organisasi, dan hubungan karyawan.

Menurut Jackson dan Schuler (1990), perencanaan sumber daya manusia yang tepat membutuhkan langkah-langkah tertentu berkaitan dengan aktivitas perencanaan sumber daya manusia menuju organisasi modern, langkah-langkah tersebut meliputi:

- a) Pengumpulan dan analisis data untuk meramalkan permintaan ataupun persediaan sumber daya manusia yang diekspresikan bagi perencanaan bisnis masa depan.
- b) Mengembangkan tujuan perencanaan sumber daya manusia.
- c) Merancang dan mengimplementasikan program-program yang dapat memudahkan organisasi untuk pencapaian tujuan perencanaan sumber daya manusia.

Mengawasi dan mengevaluasi program-program yang berjalan. Keempat tahap tersebut dapat diimplementasikan pada pencapaian tujuan jangka pendek (1 tahun), menengah (2 tahun) maupun jangka panjang (lebih dari tiga tahun).

Menurut Undang-Undang RI Nomor 44 tahun 2009 tentang rumah sakit, bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan rawat darurat. Pelayanan kesehatan paripurna adalah pelayanan kesehatan yang meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif.

Organisasi kesehatan dunia (WHO), Menjelaskan mengenai rumah sakit dan peranannya, bahwa rumah sakit merupakan suatu bagian integral dari organisasi sosial dan medis dan fungsinya adalah untuk memberikan pelayanan kesehatan menyeluruh pada masyarakat baik pencegahan

maupun penyembuhan dan pelayanan pada pasien yang jauh dari keluarga dan lingkungan tempat tinggalnya, serta sebagai tempat pendidikan bagi tenaga kesehatan dan tempat penelitian biososial (Adisasmito, 2012).

Rumah sakit sebagai salah satu sub sistem pelayanan kesehatan menyelenggarakan 2 jenis pelayanan untuk masyarakat yaitu pelayanan kesehatan dan pelayanan administrasi. Pelayanan kesehatan dirumah sakit saat ini tidak saja bersifat kuratif (penyembuhan), tetapi juga bersifat rehabilitatif (pemulihan), keduanya dilaksanakan secara terpadu melalui upaya promosi kesehatan (promotif) dan pencegahan (preventif). Dengan demikian sasaran pelayanan kesehatan rumah sakit bukan hanya untuk individu pasien, tetapi juga berkembang untuk keluarga pasien dan masyarakat umum. Fokus perhatiannya memang pasien yang datang atau dirawat sebagai individu dan bagian dari keluarga. Atas dasar sikap seperti itu pelayanan kesehatan dirumah sakit merupakan pelayanan kesehatan yang paripurna (komprehensif dan holistik).

Berdasarkan Undang-Undang RI No. 44 tahun 2009 tentang rumah sakit disebutkan bahwa rumah sakit disebutkan bahwa rumah sakit mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan 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 dalam pemberian pelayanan kesehatan
- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta pencapaian teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

Tujuan pengelolaan rumah sakit agar menghasilkan produk jasa atau pelayanan kesehatan yang benar-benar menyentuh kebutuhan dan harapan pasien dari berbagai aspek, menyangkut mutu (medis dan non medis), jenis pelayanan, prosedur pelayanan, harga dan informasi yang dibutuhkan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, menggunakan rancangan penelitian kualitatif melalui teknik in-depth interview (wawancara mendalam). Penelitian studi kasus ini menggunakan penelitian pendekatan kualitatif menurut Poerwandari (1998) penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan dan mengelolah data yang sifatnya deskriptif, seperti transkripsi menyeluruh dan mendalam tentang “Analisis Kemampuan Manajerial Dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Daerah Bahteramas Prov. SULTRA”. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Bahteramas Prov. SULTRA, rumah sakit ini merupakan rumah sakit tipe B.

Rancangan penelitian yang digunakan yaitu menggunakan rancangan In-Depth Interview. Studi kualitatif, yaitu rancangan yang ditujukan untuk menganalisis proses manajemen sumber daya manusia di bidang sumber daya manusia rumah sakit islam faisal, yang bertujuan untuk melihat bagaimana Proses perencanaan SDM, Seleksi SDM, Pelatihan dan Pengembangan SDM, serta Penilaian Kiner SDM.

Pengumpulan data dilakukan peneliti dengan cara mendatangi Rumah Sakit Umum Daerah Bahteramas Prov. Sultra. Pada hari pertama peneliti tidak langsung melakukan wawancara, tetapi

mengantar terlebih dahulu surat izin penelitian dibagian diklat kemudian menyerahkan surat izin penelitian kepada bagian diklat Rumah Sakit Umum Daerah Bahteramas Prov. Sultra. Setelah melalui proses pengurusan surat dirumah sakit, peneliti tidak langsung melakukan wawancara karena pengurusan surat yang membutuhkan waktu lebih kurang dua hari. Wawancara dengan informan pertama kali dilakukan yaitu pertama adalah kepala bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Administrasi yang merupakan informan kunci yang telah ditentukan peneliti sebelumnya. Tetapi setelah melakukan wawancara dengan informan pertama, peneliti belum dapat memberikan secara lengkap yang dibutuhkan oleh peneliti, maka dari itu informan pertama merekomendasikan orang lain untuk memperoleh informasi yang lebih jelas dan rinci dari kepala bagian personalia Rumah Sakit Umum Daerah Bahteramas Prov. Sultra.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui lebih lanjut hasil penelitian yang diperoleh dari data-data tentang gambaran informan penelitian dan setelah dilakukan reduksi data dan penyajian data, maka selanjutnya peneliti melakukan pembahasan hasil penelitian dengan menganalisa data-data tersebut dan membandingkan dengan teori-teori dan hasil penelitian tentang proses penyusunan dan implementasi manajemen pemasaran dilihat dari beberapa variabel yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Perencanaan SDM

Berdasarkan data sekunder dan wawancara langsung dengan informan maka memperoleh gambaran bahwa RSUD Bahteramas Prov. Sultra melakukan perencanaan setiap tahun dengan terlebih dahulu melihat hasil dari implementasi program akan yang dilakukan sebelumnya dan mengevaluasinya. Kemudian menetapkan sasaran dan rencana strategi hal ini dilakukan untuk menentukan kesuksesan relatif atau program yang ditujukan untuk menutupi kekurangan atau kelebihan tenaga kerja. Proses perencanaan SDM dilakukan dengan mengumpulkan data-data melihat kebutuhan masing-masing unit berdasarkan beban kerja dengan melibatkan pihak Direktur Utama, Direktur Yanmed dan Keperawatan, Direktur PSDM dan Administrasi, Direktur PSP dan kepala-kepala bidang terkait.

Pada pelaksanaannya perencanaan yang dilakukan rumah sakit belum maksimal karena dilakukan perencanaan apabila atau kebutuhan tenaga yang diajukan oleh unit terkait sehingga tidak ada waktu yang tepat untuk dilakukan perencanaan, seharusnya RS mampu memperhatikan permintaan ataupun persediaan sumber daya manusia yang diekspektasikan bagi perencanaan RS di masa depan sehingga tujuan dari RS dapat tercapai sistem pelaporan RS juga belum maksimal karena rumah sakit tidak menyusun laporan khusus untuk hasil dari perencanaan SDM.

2. Seleksi SDM

Berdasarkan data sekunder dan wawancara langsung dengan informan maka diperoleh gambaran bahwa RSUD Bahteramas Prov. Sultra melakukan seleksi tidak ditentukan oleh waktu tetapi berdasarkan kebutuhan jika ada unit terkait yang membutuhkan karyawan, maka pihak RS melakukan seleksi. Proses seleksi yang dilakukan oleh RSUD Bahteramas Prov. Sultra berdasarkan kebutuhan dan kriteria jabatan yang diajukan oleh unit terkait. Dimana pelamar dinyatakan lolos akan dihubungi oleh pihak RS (On Call). Tahap seleksi yang ada di RS berjalan

sesuai yang direncanakan perencanaan kebutuhan yang diajukan unit terkait jadi tidak pernah terjadi kesenjangan. Hal ini dikarenakan seleksi yang dilakukan RSUD Bahteramas Prov. Sultra berjalan sesuai dengan perencanaan kebutuhan yang diajukan oleh unit terkait. Pada saat proses seleksi tidak ada kendala karena selama ini program yang direncanakan pada dasarnya tidak pernah menghadapi kendala, kendala muncul pada waktu penerimaan (Rekrutment) yakni: terbatasnya ketersediaan SDM yang memenuhi standar untuk direkrut, terbatasnya kesediaan dana RS untuk membayar gaji pegawai, khusus untuk pemenuhan tenaga perawat di Instalasi Rawat Inap, Harus disesuaikan dengan BOR rata-rata pasien Rwat Inap (tiap tahun).

Tetapi dalam pelaksanaannya seleksi yang dilakukan rumah sakit belum maksimal karena pihak RS tidak mengeluarkan pengumuman penerimaan karyawan, informasi didapat dari kerabat yang bekerja dirumah sakit jadi, kecil kemungkinan bagi pelamar yang tidak memiliki kerabat dirumah sakit tersebut. Seharusnya pihak RS memberikan peluang sebesar-besarnya kepada masyarakat luas untuk mengikuti seleksi tenaga agar RS bisa memilih calon tenaga yang paling sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kriteria jabatan yang ditentukan oleh pihak RS. Sistem pelaporan rumah sakit juga belum maksimal karena rumah sakit tidak menyusun laporan khusus untuk hasil seleksi pegawai yang dilakukan dan pihak rumah sakit hanya menulis nama-nama yang lolos seleksi kemudian menghubungi pelamar tersebut melalui telepon, pihak rumah sakit seharusnya membuat laporan khusus mengenai hasil seleksi.

3. Pelatihan dan pengembangan SDM

Berdasarkan data sekunder dan wawancara langsung dengan informan maka diperoleh gambaran bahwa RSUD Bahteramas Prov. Sultra melakukan pelatihan dan pengembangan dalam 2 kategori yaitu pelatihan internal dan eksternal, yang dimaksud dengan pelatihan internal yaitu pelatihan yang diberikan oleh pihak RS dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan, menambah wawasan dan mampu mengikuti perkembangan dibidang masing-masing, sedangkan pelatihan eksternal dilakukan oleh pihak luar pada proses pelatihan dan pengembangan tidak ada waktu yang pasti. Untuk mengidentifikasi karyawan tetap yang perlu mengikuti pelatihan tersebut dilihat dari potensi dan kinerja, kegiatan sehari-hari dan kebutuhan kedepan untuk RS. Karyawan melakukan presentase untuk mengetahui hasil dari pelatihan yang telah diikuti sehingga mampu menerapkan dalam tugas sehari-hari. RSUD Bahteramas Prov. Sultra juga tidak mengalami kendala dalam pelatihan dan pengembangan semua berjalan sesuai dengan harapan. Karena sesbelum dilakukan kegiatan pelatihan pihak rumah sakit telah menyediakan tempat dan berkoordinasi dengan calon peserta agar pada saat kegiatan berlangsung mereka tidak sedang bertugas.

Seharusnya pihak rumah sakit membuat laporan khusus mengenai pelatihan dan pengembangan agar pihak RS bisa melihat hasil kerja pegawai sebelum melakukan pelatihan dan pengembangan. Hal ini dimaksudkan sebagai bahan acuan untuk melihat hasil kerjanya, dengan pertimbangan bahwa karyawan tersebut tidak perlu lagi mengikuti pelatihan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan lain masih kurang berkompotensi seharusnya RS juga memberikan kesempatan kepada pegawai kontrak untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan sebagai penunjang untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar.

4. Penilaian kinerja SDM

Berdasarkan data sekunder dan wawancara langsung dengan informan maka diperoleh gambaran bahwa RSUD Bahteramas Prov. Sultra melakukan penilaian kinerja setiap 1 atau 2 tahun sekali atau berdasarkan kebutuhan, jika dianggap perlu dilakukan penilaian. Misalnya untuk memberikan bonus, namun RSUD Bahteramas Prov. Sultra memfokuskan penilaian kinerja untuk menentukan seorang pegawai kontrak menjadi pegawai tetap dan sebagai bahan pertimbangan dilakukan penilaian setiap bulan dengan melihat kehadiran, kedisiplinan dan etika dalam bekerja. Proses penilaian yang dilakukan RSUD Bahteramas Prov. Sultra minimal sekali setahun atau berdasarkan kebutuhan, jika dianggap perlu dilakukan penilaian lebih dari yang ditentukan misalnya untuk memberikan bonus.

Tetapi dalam pelaksanaannya penilaian kinerja yang dilakukan oleh rumah sakit belum maksimal karena pengumpulan informasi secara pengamatan langsung dan secara objektif belum cukup untuk menilai kinerja seseorang seharusnya dalam mengumpulkan informasi selain pengamatan langsung dan secara objektif seharusnya tim penilai juga mencari informasi kepada subjek yang sedang dinilai, dengan cara memberikan tes pengetahuan mengenai bidang dan profesi yang ditekuninya. Sistem pelaporan rumah sakit juga belum maksimal karena rumah sakit tidak menyusun laporan khusus untuk hasil dari penilaian kinerja yang dilakukan, rumah sakit hanya mengumpulkan from penilaian tersebut agar pihak rumah sakit dapat melihat peningkatan dan penurunan kinerja karyawannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai proses manajemen sumber daya manusia dibidang SDM di RSUD Bahteramas Prov. Sultra. Maka dalam penelitian ini mengenai Analisis Sumber Daya Manusia dibidang Sumber Daya Manusia (SDM) Rumah Sakit Islam Faisal Makassar dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses perencanaan belum baik, karena perencanaan dilakukan berdasarkan kebutuhan tiap unit. Perencanaan SDM tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tidak dilaksanakannya perencanaan analisis pekerjaan sebelum melaksanakan pelayanan kesehatan.
2. Proses seleksi SDM belum maksimal, karena pihak RS tidak menegeluarkan pengumuman penerimaan karyawan, informasi didapat dari kerabat yang bekerja di RS. Kecil kemungkinan RS bisa memilih calon tenaga yang paling sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kriteria jabatan yang ditentukan oleh pihak RS.
3. Pola penunjukan peserta pelatihan dan pengembangan belum baik, dikarenakan pelatihan dan pengembangan di ajukan kepada tenaga tetap saja.
4. Penilaian kinerja di RSUD Bahteramas Prov Sultra sudah baik, penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan metode DPK (Daftar Penilaian pelaksanaan pekerjaan) meliputi penilaian kedisiplinan, kualitas kerja, keterampilan dalam bekerja, kerjasama, tanggung jawab, keislaman, dan kepemimpinan. Penilaian kinerja belum maksimal dikarenakan penilaian ditujukan untuk tenaga tetap.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Tiro, Muhammad 2009. *Penelitian: Skripsi, Tesis dan Diseriasi*, Andira Publisher. Makassar
- Arif Tiro, Muhammad 2009. *Teknik Pengambilan Sampel*. Andira Publisher. Makassar.
- Bahri.Syamsul. *Analisis Kompetensi Tenaga Perencana Strategis Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bone Tahun 2010*. Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat UNHAS, Makassar 2010.
- Drs.Faustino Cardoso Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta.
- Farida Dope.2006. *Analisis Sistem Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan, dan Penempatan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Lingkungan Kedokteran dan Kesehatan Polisi Daerah Sulawesi Selatan*. Magister Manajemen Rumah Sakit Sarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat.
- Istijanto.2012. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk keunggulan bersaing*, Graha Ilmu. Yogyakarta
- Kepmenkes RI No.983/Menkes/SK/XI/1992 *Tentang Pedoman Organisasi Rumah Sakit Umum*.
- Mathis R L dan Jackson J.H, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Salemba Empat.
- Mathot Tua Efendi Hariandja Drs, Msi 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit PT Gramedia Widiasarana edisi kelima
- Nawawi, H. Hadari (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Pres
- Permenkes No.340/MENKES/PER/III/2010. *Tentang Ketenagaan Rumah Sakit*. RSUD Bahteramas. 2020 Profil RSUD Bahteramas Prov Sultra.
- Ridwan Nurdia 2012. Skripsi *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja pegawai di RSUD Namalea Kabupaten Buru Provinsi Maluku*
- Satrianegara M.Fais (2012). *Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Makassar Penerbit Salemba Medika
- Sugiono, 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*.Alfabeta.Bandung.
- Undang-undang RI No.44 tahun 2009 *Tentang Rumah Sakit*
- Yelika, S.Lopulalan,2010 tesis Studi *Gaya Kepemimpinan Pada Rumah Sakit, Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit*. Khusus Daerah Provinsi Maluku