

Sosialisasi Pengelolaan Perencanaan Sdm Rumah Sakit Dalam Pemenuhan Tenaga Kesehatan

Nasrullah^{1*}, Dharma Karno¹, Baiq Husnaini Sari Ningsih¹

¹ Program Studi Administrasi Kesehatan, Institut Teknologi dan Kesehatan Aspirasi, Indonesia

*Corresponding author e-mail: Nsnasrullah2@gmail.com

Artikel History

Dikirim : 30- 12 -2024
Diterima: 05- 01 -2025
Disetujui : 10 - 01-2025
Dipublish: 15 - 01-2025

Doi

10.61924/insanta.v3i1.50

ABSTRAK

PKM ini bertujuan untuk mengetahui pengelolaan perencanaan Sumber Daya Manusia Rumah Sakit dalam pemenuhan tenaga kesehatan. Pelaksanaan kegiatan ini dilaksanakan dengan metode deskriptif kualitatif, yaitu suatu pendekatan yang dapat dilakukan melalui observasi lapangan dan wawancara serta terlibat langsung dalam aktivitas yang terkait dengan topik kegiatan. Hasil kegiatan selanjutnya dinarasikan dengan data pendukung dokumentasi dari proses dan hasil yang diperoleh selama berlangsungnya kegiatan. Program Pengabdian Kepada Masyarakat yang akan kami lakukan adalah untuk memberikan gambaran mengenai perencanaan sumber daya manusia rumah sakit untuk meningkatkan layanan tenaga Kesehatan pada Rumah Sakit. Hasil dari PKM adanya penambahan wawasan dan pengetahuan yang signifikan, serta dukungan terhadap objek PKM dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, terutama dalam hal penyediaan tenaga kesehatan di Rumah Sakit. Anggota tim PKM akan secara berkala melakukan pemantauan terhadap hasil kegiatan tersebut untuk memastikan bahwa pencapaian yang diperoleh sesuai dengan ekspektasi objek PKM. Diharapkan layanan rumah sakit dapat mengalami peningkatan baik dari sisi kompetensi tenaga kesehatan atau karyawan maupun kompetensi sumber daya manusia di rumah sakit.

Kata kunci: Sosialisasi, Pengelolaan, SDM, Rumah sakit.

ABSTRACT

This PKM aims to determine the management of Hospital HR planning in fulfilling health workers. The implementation of this activity is carried out using a qualitative descriptive method, which is an approach that can be done through field observation and interviews and being directly involved in activities related to the topic of the activity. The results of the next activity are narrated with supporting data documentation from the process and results obtained during the activity. The Community Service Program that we will carry out is to provide an overview of hospital human resource planning to improve health worker services at the Hospital. The results of the PKM are significant additional insight and knowledge, as well as support for the PKM object in meeting human resource needs, especially in terms of providing health workers at the Hospital. The PKM team members will periodically

monitor the results of these activities to ensure that the achievements obtained are in accordance with the expectations of the PKM object. It is hoped that hospital services can improve both in terms of the competence of health workers or employees and the competence of human resources at the hospital.

Keywords: *Socialization, Management, HR, Hospital*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan merupakan hak setiap orang yang dijamin dalam undang-undang dasar negara republik indonesia tahun 1945 yang harus diwujudkan dengan upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi – tingginya. Salah satu layanan publik yang memiliki peran penting dalam kesehatan adalah Rumah Sakit. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi – tingginya (Cahya, N., & Shihab, M. S. 2018).

Pada umumnya, setiap organisasi menghendaki sumber daya manusia (SDM) yang terampil dan bermutu. Sumber daya manusia yang dianggap bermutu yaitu sumber daya manusia yang mampu mengkreasi usaha organisasi yang tidak ada menjadi ada, atau dari kehidupan organisasi biasa menjadi organisasi yang mampu melakukan sesuatu yang lebih tinggi bagi kemajuan organisasi (Chaerudin et al, 2020). Sumber daya manusia yang bermutu pada prinsipnya mempunyai kemampuan profesional dan teknikal tertentu yang kehadirannya pada semua lini pekerjaan akan melahirkan banyak keuntungan hal ini tertuang dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 971.

Dalam organisasi rumah sakit, upaya untuk menciptakan rumah sakit yang mempunyai citra baik dan berkualitas di mata pelanggannya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia terstandarisasi yang dimilikinya (Salami et al 2020). Sumber daya manusia yang terstandarisasi berarti tenaga yang dimiliki oleh organisasi telah mempunyai keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan bidang tugas yang dikerjakan baik dilihat dari tingkat pendidikan maupun pengalaman yang dimiliki sumber daya manusia yang bersangkutan (Herman, 2008).

Rumah Sakit merupakan pelayanan kesehatan yang sangat strategis yang bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat (Wulur et al, 2023). Dua hal penting yang kini semakin ditekankan adalah terkait penyelenggaraan pelayanan kesehatan adalah pelayanan yang efektif dan efisien yang merupakan hal yang dianggap esensial. Peningkatan pelayanan kesehatan yang berfokus pada kepuasan pasien selama berobat memerlukan tenaga kesehatan yang berketerampilan tinggi, tangkas, dan berkualitas serta dapat saling

berkoordinasi (Putri et al, 2024). Peran manusia dalam kesehatan merupakan salah satu sumber daya penting di rumah sakit dan dapat mengemban fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai tugas manajemen sumber daya manusia(Bairizki, 2020).

Rumah sakit sebagai lembaga pelayanan publik harus mampu meningkatkan pelayanan yang berkualitas dan terjangkau kepada masyarakat setempat guna memaksimalkan derajat kesehatan penduduk Indonesia (Agustina et al 2023). Sumber daya manusia pada rumah sakit pada dasarnya telah terspesialisasi secara jelas, karena semua tenaga medis seperti perawat, bidan, dokter, dokter spesialis, farmasi dan lain-lain secara khusus telah mempunyai latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas yang mereka kerjakan (Silalahi, 2020; Margata et al, 2021). Dengan latar belakang pendidikan yang seperti itu, sumber daya manusia yang telah terorganisasi di rumah sakit diharapkan mampu menunjang pelayanan rumah sakit yang berkualitas. Sebagai perusahaan pelayanan jasa, rumah sakit menghasilkan produk yang bersifat tidak berwujud atau intangible, maka sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting baik dalam produksi maupun penyampaian jasa dalam pelayanan berkualitas di rumah sakit (Nurtjahjwilasa, Kartodihardjo H., Nurrochmat, Dodik R., Justianto A. 2015). Berbicara peningkatan mutu di rumah sakit yang berhubungan dengan sumber daya manusia, tentu tentunya akan sangat berkaitan dengan pengembangan kompetensi. Kompetensi pada umumnya dapat dipahami sebagai kombinasi antara pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap/perilaku (attitude) seorang karyawan sehingga mampu melaksanakan pekerjaannya (Permana et al, 2017).

Dalam undang-undang nomor 44 tahun 2009 tentang rumah sakit disebutkan bahwa rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Adapun tugasnya adalah memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. untuk menjalankan tugas tersebut rumah sakit mempunyai fungsi : 1) pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis, 2) penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit, 3) penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan, 4) penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

Pengembangan sumber daya manusia ini meliputi pengembangan pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir atau pegawai, kompetensi dan promosi. Pengembangan sumber daya manusia sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, sehingga menjadi alat manajemen untuk mencapai individualitas dan profesionalisme. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan saat ini dan masa depan, yang disebut Manajemen

Sumber Daya Manusia (SDM), perlu dipastikan bahwa sumber daya tersebut dikelola dengan cara terbaik (Cahyadi et al 2023). Hal ini dilakukan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal melalui pengelolaan yang sistematis dan terencana (Bariqi, 2018). Dengan kemajuan teknologi saat ini, elemen manusia masih memainkan peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi, dan pentingnya sumber daya manusia harus disadari di semua tingkatan manajemen. Kualitas kinerja sumber daya manusia dapat menjadi tolak ukur keberhasilan suatu pelayanan kesehatan dan dapat menunjukkan akuntabilitas organisasi pelayanan dalam kerangka tata kelola klinis yang baik. Sumber daya manusia rumah sakit pada dasarnya mempunyai spesialisasi yang jelas, dan tidak hanya tenaga medis seperti perawat, bidan, dokter, dokter spesialis, dan apoteker, tetapi juga tenaga kesehatan selain administrasi medis mendapat pelatihan sesuai bidangnya masing-masing.

Untuk mewujudkan pelayanan yang prima dan berkualitas di rumah sakit, setiap tenaga kesehatan yang bertugas di fasilitas tersebut haruslah profesional (Tamon, & Meilina, 2022). Mereka perlu menjalankan tugas sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan rumah sakit, serta prosedur operasi yang telah ditetapkan. Selain itu, penting bagi tenaga kesehatan untuk menjunjung tinggi etika profesi, menghormati hak-hak pasien, dan mengutamakan keselamatan pasien. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan No. 971 Tahun 2009, kompetensi yang perlu dimiliki terdiri dari tiga kategori: 1) kompetensi dasar, 2) kompetensi bidang, dan 3) kompetensi khusus.

METODE PELAKSANAAN

Pelaksanaan kegiatan ini dilaksanakan dengan metode deskriptif kualitatif, yaitu suatu pendekatan yang dapat dilakukan melalui observasi lapangan dan wawancara serta terlibat langsung dalam aktivitas yang terkait dengan topik kegiatan. Hasil kegiatan selanjutnya dinarasikan dengan data pendukung dokumentasi dari proses dan hasil yang diperoleh selama berlangsungnya kegiatan.

Tujuan Program Pengabdian Kepada Masyarakat yang kami lakukan adalah untuk memberikan gambaran mengenai perencanaan sumber daya manusia rumah sakit untuk meningkatkan layanan tenaga Kesehatan pada Rumah Sakit. Mencari permasalahan yang ada di tempat tersebut sehingga dapat memberikan solusi yang tepat dalam memberikan pemahaman mengenai permasalahan mengenai pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia utamanya tenaga kesehatan di rumah sakit dan peningkatan kualitas pelayanan. Setelah di analisis maka kami memberikan pelatihan dalam bentuk materi dan praktek dalam menghadapi permasalahan yang ada.



Gambar 1: Tim Pkm Bersama Dengan Karyawan Dan Tenaga Kesehatan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian masyarakat dalam bentuk sosialisasi pengelolaan SDM rumah sakit dalam pemenuhan tenaga kesehatan di rumah sakit, terlaksana dengan baik dan lancar pada tanggal 8 September 2024. Kegiatan sosialisasi dilakukan pada beberapa Dokter dan Perawat serta masyarakat. Sebelum dilakukan sosialisasi beberapa narasumber menyampekkan bahwa kurangnya pengelolaan perencanaan rumah sakit harus disediakan tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit dan tenaga non kesehatan.

Di era yang semakin berkembang ini, perusahaan dituntut untuk menunjukkan kreativitas dan inovasi dalam proses bisnisnya, terutama dalam layanan jasa rumah sakit. Tuntutan ini menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan-perusahaan yang fokus pada pelayanan jasa. Dalam dunia bisnis rumah sakit, persaingan yang ketat mengharuskan setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif yang jelas. Hal ini menjadi semakin penting mengingat banyaknya perusahaan serupa dalam bidang kesehatan. Untuk mencapai keunggulan kompetitif, perusahaan perlu memiliki ciri khas yang membedakannya dari yang lain. Dengan demikian, pasien akan memiliki berbagai pilihan alternatif dalam menyelesaikan masalah kesehatan mereka, terutama terkait dengan layanan rumah sakit. Keunggulan kompetitif ini tidak cukup hanya dengan inovasi; dukungan dari modal yang kuat dan peningkatan kualitas sumber daya manusia juga sangat diperlukan. Upaya ini bertujuan agar setiap perusahaan dapat menawarkan nilai yang signifikan di mata pasien, yang loyal dalam menggunakan jasa rumah sakit untuk menjaga kesehatan mereka.



Gambar 2: Evaluasi hasil PKM.

KESIMPULAN

Setelah pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM), diharapkan adanya penambahan wawasan dan pengetahuan yang signifikan, serta dukungan terhadap objek PKM dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, terutama dalam hal penyediaan tenaga kesehatan di Rumah Sakit. Anggota tim PKM akan secara berkala melakukan pemantauan terhadap hasil kegiatan tersebut untuk memastikan bahwa pencapaian yang diperoleh sesuai dengan ekspektasi objek PKM. Dengan demikian, kegiatan ini diharapkan dapat membantu mereka dalam mewujudkan harapan dan memberikan solusi terkait permasalahan yang dihadapi saat ini. Selain itu, upaya ini juga diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, khususnya di Rumah Sakit. Diharapkan layanan rumah sakit dapat mengalami peningkatan baik dari sisi kompetensi tenaga kesehatan atau karyawan maupun kompetensi sumber daya manusia di rumah sakit.

SARAN

Adapun saran buat peneliti selanjutnya agar lebih memfokuskan pada pengembangan SDM rumah sakit yang masih kurang pelayanannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada instansi penulis Institut teknologi dan kesehatan aspirasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, D., Munawarah, V. R., & Winda, W. (2023). Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit: Literature Review. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(2), 1008-1016.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1 (Vol. 1)*. Pustaka Aksara.
- Cahya, N., & Shihab, M. S. (2018). Pengaruh Persepsi Harga, Kualitas Produk, Citra Merek, dan Layanan Purna Jual Terhadap Keputusan Pembelian dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Pelanggan Smartphone Asus. Studi Kasus di PT. Datascrip. *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI)*, 1(01), 34-46.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Herman. (2008). Evaluasi Kebijakan Penempatan Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Sangat Terencil Di Kabupaten Button, dalam *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan* Vol. 11, No. 3 September 2008. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Margata, L., Hariati, H., & Saberlan, J. (2021). Pelatihan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Peningkatan Mutu Layanan Di Rumah Sakit Umum Granmed Lubuk Pakam. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Putri Hijau*, 1(3), 68-71.

- Nurtjahjawilasa, Kartodihardjo H., Nurrochmat, Dodik R., Justianto A. (2015). Analisis Pemangku Kepentingan dalam Kebijakan Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kehutanan. *Jurnal Analisis Kebijakan Kehutanan*, 12(3): 235-248.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 971/Menkes/PER/XI/2009 tentang Standar Kompetensi Pejabat Struktural Kesehatan
- Permana, I. S., Sedjati, R. S., & Kusniasih, N. (2017). Pengaruh faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja perawat di rsud 45 kabupaten kuningan. *JURNAL EKONOMI ISSN*, 2302-7169.
- Putri, S. A. S., Rizky, W., & Rejeki, M. (2024). Sosialisasi Pengembangan SDM dalam Peningkatan Mutu Pelayanan di Rumah Sakit. *Jurnal Pengabdian Ilmu Kesehatan*, 4(2), 56-61.
- Salami, M. M., Kencana, P. N., Apriansyah, M., Agrasadya, A., & Irawati, L. (2020). Pengembangan SDM Rumah Sakit dalam Menghadapi Era Globalisasi dan Persaingan Bebas. *Dedikasi Pkm*, 1(3), 68-72.
- Silalahi, C. U. (2020). Manajemen SDM di masa pandemi Covid-19 di Industri Kesehatan (Rumah Sakit).
- Wulur, F. G., Fitriyani, I., & Paramarta, V. (2023). Analisis Pengaruh Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Pada Layanan Kesehatan Rumah Sakit: Literature Review. *Jurnal Ilmu Kedokteran dan Kesehatan Indonesia*, 3(2), 187-202.
- Indonesia, R. (2009). Undang-undang nomor 44 tahun 2009 tentang rumah sakit. Jakarta: Republik Indonesia.
- Tamon, B. H., & Meilina, S. (2022). Pelayanan Prima Pada Pasien Pengguna Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Tentara (Rst) Dr. Reksodiwiryono Padang. *Jurnal Administrasi Publik dan Pemerintahan*, 1(2), 57-66.
- Cahyadi, N., S ST, M. M., Joko Sabtohadhi, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M., Megawati, S. P., ... & Lay, A. S. Y. (2023). Manajemen sumber daya manusia. CV Rey Media Grafika.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 5(2), 64-69.