



JIKI

JURNAL ILMIAH KESEHATAN INDONESIA

Volume 1 No 1 (2023) Pages 68-72

Email : jurnaljiki2023@gmail.com

Website : <https://publikasi.abidan.org/index.php/jiki/index>

Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terkait Penempatan Kerja Di RSUD Kepulauan Meranti (*Systematic Literature Riview*)

Prima Wulandari

Universitas Hangtuah Pekanbaru

Primawulandari@yahoo.com

Diterima, Direview, Direvisi, Tersedia secara daring/*online*,
Diterbitkan secara daring oleh Jurnal Ilmiah Kesehatan Indonesia

ABSTRAK

Perencanaan dan penempatan Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh besar terhadap kekuatan organisasi dalam mempertahankan kualitas pelayanan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Penempatan Sumber Daya Manusia (SDM) di RSUD Kepulauan Meranti. Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini yaitu Literature Review. Proses pengumpulan data dilakukan secara online untuk mencari jurnal yang dipublikasikan melalui Google Scholar dan situs jurnal. Jurnal yang dimasukkan dalam review ini tentang Manajemen atau perencanaan penempatan SDM dan diterbitkan 4 tahun terakhir yaitu 2020-2023. Artikel tersedia dalam bentuk full text dan free access.

Kata Kunci : Manajemen SDM; Manajemen SDM RS, Rumah Sakit; Penempatan SDM

ABSTRACT

Planning and placement of Human Resources (HR) has a major influence on organizational strength in maintaining service quality. The purpose of this study was to find out how the placement of human resources (HR) in the Kepulauan Meranti Hospital. The method used in writing this article is Literature Review. The data collection process was carried out online to search for published journals through Google Scholar and the journal's website. The journals included in this review are about Management or HR placement planning and published for the last 4 years, namely 2020-2023. Articles are available in full text and free access.

Keywords : *HR Management; HR Management for Hospitals, Hospitals; HR placement*

PENDAHULUAN

Perubahan di era globalisasi menuntut keberadaan karyawan yang memiliki kemampuan bersaing dalam perkembangan bisnis (Gustiana, Hidayat and Fauzi, 2022). Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut organisasi untuk menyediakan strategi yang dapat membuat lebih unggul dan bertahan dalam persaingan. Organisasi dituntut untuk menciptakan SDM yang berkualitas dan profesional untuk menghadapi persaingan tersebut. Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam jalannya organisasi, sehingga perlu dikembangkan baik dalam berbagi pengetahuan maupun mempelajari informasi terbaru (Sunari and Mulyanti, 2023). Perusahaan ataupun organisasi harus didukung pegawai yang kompeten dan handal,

dikarenakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian keunggulan dan keberhasilan perusahaan. Rumah sakit perlu memperhatikan SDM sebagai roda bagi organisasi untuk berjalan dan SDM memainkan peran penting. Pentingnya SDM dalam suatu organisasi dapat dijelaskan sebagai kemampuan potensial yang dimiliki manusia untuk melaksanakan suatu kegiatan baik secara teknis maupun potensial (Sunari and Mulyanti, 2023).

Menurut Sihombing & Verawati (2020) keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada standar SDM-nya (Gustiana, Hidayat and Fauzi, 2022). Sumber daya manusia (SDM) adalah *asset* rumah sakit yang sangat vital yang memiliki peranan penting dalam mengelola maupun mengatur didalamnya. Sumber daya manusia sangat berfungsi sehingga tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Meskipun di era teknologi modern yang biasa digunakan, atau seberapa banyak dana yang memadai, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna, termasuk dalam pengelolaan dan kualitas sistem manajemen informasi rumah sakit (Fauziah and Mulyanti, 2023)

Sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai subyek pelaksana dalam memberikan pelayanan kesehatan terhadap pasien (Silalahi, 2020). Mutu pelayanan sebuah rumah sakit merupakan cerminan dari semua sistem yang sudah berjalan di dalamnya. Selain itu, mutu pelayanan juga merupakan kesesuaian pelayanan kesehatan dengan standar profesi dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara baik, sehingga semua kebutuhan pelanggan dan tujuan untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal dapat tercapai (Pratama and Mulyanti, 2023). Terkait dengan tanggung jawab point perencanaan dan penempatan sumber daya manusia yang dibutuhkan, maka di rumah sakit harus disediakan tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit dan tenaga non kesehatan.

Perencanaan strategis memiliki peran yang sangat penting dalam proses pengembangan rumah sakit. Perencanaan strategis yang baik dan menjadikannya sebagai pedoman rumah sakit akan menentukan keberhasilan rumah sakit dalam mewujudkan visi dan misinya. Perencanaan dan penempatan Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh besar terhadap kekuatan organisasi dalam mempertahankan kualitas pelayanan. (Hulu *et al.*, 2023). Penciptaan SDM yang efektif dan efisien dapat diciptakan dengan manajemen SDM yang diharapkan dapat memberikan hasil yang optimal (Sunari and Mulyanti, 2023). Pada RSUD Kepulauan Meranti memiliki SDM yang berjumlah 424 orang yang terdiri dari 104 orang ASN dan 320 orang Non ASN, untuk penempatan SDM di RSUD Kepulauan Meranti belum sesuai antara profesi dan penempatannya. Hal ini dikarenakan masih minimnya SDM yang ada, berikut contoh SDM yang tidak sesuai penempatannya, sebagai berikut: perawat yang menjadi HUMAS, Penyuluhan Kesehatan ditempatkan di Unit Kepegawaian dan Diklat, Administrator Kesehatan ditempatkan sebagai pengurus barang atau logistik, bahkan Apoteker ditempatkan sebagai kepala Unit CSSD.

Berdasarkan data yang ada, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Penempatan Sumber Daya Manusia (SDM) di RSUD Kepulauan Meranti berdasarkan latar belakang informasi yang diberikan di atas.

KAJIAN PUSTAKA

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. 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 (Agrasadya, Muger and Nilam, 2023). Berdasarkan Undang-undang No. 44 tahun 2009 Rumah Sakit adalah sarana pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, yang menyediakan fasilitas pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Salah satu ukuran keberhasilan rumah sakit yang efektif dan efisien adalah ketersediaan sumber daya manusia (SDM) (Nugraheni, 2023).

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. (Nugraheni, 2023). Mutu pelayanan kesehatan adalah derajat di penuhiya kebutuhan masyarakat atau perseorangan terhadap asuhan kesehatan yang sesuai dengan standar profesi yang baik dengan pemanfaatan sumberdaya secara wajar, efisien, efektif dalam keterbatasan kemampuan pemerintah dan mayarakat, serta di selenggarakan secara aman dan memuaskan pelanggan sesuai dengan norma dan etika yang baik (Pratama and Mulyanti, 2023). Perencanaan dan penempatan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini yaitu *Literature Review*. Proses pengumpulan data dilakukan secara online untuk mencari jurnal yang dipublikasikan melalui *Google Scholar* dan situs jurnal. Jurnal yang dimasukkan dalam review ini tentang Manajemen atau perencanaan penempatan SDM dan diterbitkan 4 tahun terakhir yaitu 2020-2023. Artikel tersedia dalam bentuk full text dan *free access*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perkembangan zaman saat ini, perusahaan dituntut memiliki kreativitas dan inovasi terhadap proses bisnisnya, khususnya pada pelayanan jasa rumah sakit (Agrasadya, Muger and Nilam, 2023). Jika SDM rumah sakit memiliki latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan yang sesuai, SDM tersebut belum dapat dikatakan mempunyai kompetensi yang tinggi karena kompetensi yang tinggi bukan hanya menyangkut pengetahuan/pendidikan (knowledge) dan keterampilan (skill) saja tetapi menyangkut banyak kondisi. Mengutip pernyataan Spencer et al karakteristik kompetensi yang harus dimiliki seseorang agar melakukan pekerjaan dengan baik berda-sarkan kriteria yang telah ditentukan, meliputi motif (motive), sifat/ciri bawaan (traits), konsep diri (self concept), pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) (Silalahi, 2020).

Berdasarkan penelitian Prawiro, Suroso and Anggela (2022) pada judul Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak dr Djoko Pramono diketahui bahwa penempatan SDM belum sesuai, ini ditandai dengan beberapa unit kerja yang tidak efektif karena terlalu banyak jumlah karyawannya dan perlu dilakukan pehitungan berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan pada tiap bagian Unit. Sejalan dengan penelitian ini penempatan SDM belum sesuai, ini ditandai dengan perawat yang menjadi HUMAS, Penyuluhan Kesehatan ditempatkan di Unit Kepegawaian dan Diklat, Administrator Kesehatan ditempatkan sebagai pengurus barang atau logistik, bahkan Apoteker ditempatkan sebagai kepala Unit CSSD.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang ada dapat ditarik kesimpulan, bahwa perlu dilakukan Manajemen SDM di RSUD Kepulauan Meranti, agar penempatan sumber daya manusia (SDM) sesuai

dengan latar belakang pendidikannya atau keahliannya dan SDM di RSUD Kepulauan Meranti dapat bertanggung jawab dengan tugas yang dijalanannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agrasadya, Muger, A. And Nilam, K. P. (2023) '*Perencanaan SDM Rumah Sakit Dalam Pemenuhan Tenaga Kesehatan Pada Rumah Sakit Medika Bsd*', Jurnal Pengabdian Masyarakat, 1, Pp. 344–348.
- Fauziah, S. And Mulyanti, D. (2023) '*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (Simrs): Systematic Literature Review*', Manabis (Jurnal Manajemen Dan Bisnis), 2(1), Pp. 27–36.
- Gustiana, R., Hidayat, T. And Fauzi, A. (2022) '*Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)*', Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(6), Pp. 657–666.
- Hulu, S. R. K. Et Al. (2023) '*Analisis R Encana Strategis Sumber Daya Manusia (Sdm) Keperawatan Di Rumah Sakit Wilayah Jakarta*', Universitas Indonesia Depok, 3(1). Doi: 10.58467/Ijons.V3i1.61.
- Nugraheni, R. (2023) '*Manajemen Mutu Kualitas Staff Dan Mutu Staff Rumah Sakit Gambiran Kota Kediri*', Journal Of Health And Medical Research, 3(2), Pp. 98–106.
- Pratama, D. Y. And Mulyanti, D. (2023) '*Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang Belas Kata*', Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Industri, 5(1), Pp. 38–49.
- Prawiro, D. S., Suroso And Anggela, F. P. (2022) '*Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Dr Djoko Pramono*', Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (Jisip), 6(3), Pp. 9758–9766.
- Putra, R. E. And Aznedra (2021) '*Pengaruh Insentif, Perencanaan SDM dan Audit Msdm Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Embung Fatimah Batam*', Universitas Riau Kepulauan, Batam, 15(2), Pp. 26–35.
- Silalahi, C. U. (2020) '*Manajemen SDMI Masa Pandemi Covid-19 Di Industri Kesehatan (Rumah Sakit)*', Universitas Pelita Bangsa, Pp. 1–9.
- Sunari, A. And Mulyanti, D. (2023) '*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lingkungan Bisnis Rumah Sakit (Systematic Literature Riview)*', Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen, 1(2), Pp. 42–48.

Sumber Jurnal:

- Agrasadya, Muger, A. And Nilam, K. P. (2023) '*Perencanaan SDM Rumah Sakit Dalam Pemenuhan Tenaga Kesehatan Pada Rumah Sakit Medika Bsd*', Jurnal Pengabdian Masyarakat, 1, Pp. 344–348.
- Fauziah, S. And Mulyanti, D. (2023) '*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (Simrs): Systematic Literature Review*', Manabis (Jurnal Manajemen Dan Bisnis), 2(1), Pp. 27–36.
- Gustiana, R., Hidayat, T. And Fauzi, A. (2022) '*Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)*', Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(6), Pp. 657–666.

- Hulu, S. R. K. *Et Al.* (2023) '*Analisis R Encana Strategis Sumber Daya Manusia (Sdm) Keperawatan Di Rumah Sakit Wilayah Jakarta*', Universitas Indonesia Depok, 3(1).
Doi: 10.58467/Ijons.V3i1.61.
- Nugraheni, R. (2023) '*Manajemen Mutu Kualitas Staff Dan Mutu Staff Rumah Sakit Gambiran Kota Kediri*', *Journal Of Health And Medical Research*, 3(2), Pp. 98–106.
- Pratama, D. Y. And Mulyanti, D. (2023) '*Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang Belas Kata*', *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Industri*, 5(1), Pp. 38–49.
- Prawiro, D. S., Suroso And Anggela, F. P. (2022) '*Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Dr Djoko Pramono*', *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (Jisip)*, 6(3), Pp. 9758–9766.
- Putra, R. E. And Aznedra (2021) '*Pengaruh Insentif, Perencanaan SDM dan Audit Msdm Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Embung Fatimah Batam*', *Universitas Riau Kepulauan, Batam*, 15(2), Pp. 26–35.
- Silalahi, C. U. (2020) '*Manajemen SDMI Masa Pandemi Covid-19 Di Industri Kesehatan (Rumah Sakit)*', *Universitas Pelita Bangsa*, Pp. 1–9.
- Sunari, A. And Mulyanti, D. (2023) '*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lingkungan Bisnis Rumah Sakit (Systematic Literature Riview)*', *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(2), Pp. 42–48.