

Analisis Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit Untuk Meningkatkan Kinerja Pelayanan Kesehatan

Greatavia Meanda Leslie¹, Afrah Monirah Zebua², Sintha Abilia Puji Winata³, David Herryanto⁴, M. Alif Zayyan⁵, Vip Paramarta⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Sangga Buana, Indonesia

E-mail: greatavia@gmail.com¹, zebuaafrah22@gmail.com², sinthaabilia@gmail.com³, davidherryanto3@gmail.com⁴, m.alif.zayyan9.5@gmail.com⁵, vip@usbypkp.ac.id⁶

Article History:

Received: 15 April 2025

Revised: 08 Mei 2025

Accepted: 10 Mei 2025

Keywords: Strategi, SDM, Kinerja Pelayanan, Kesehatan.

Abstract: Pengelolaan sumber daya manusia biasanya didefinisikan yaitu menjadi sebuah ilmu ataupun cara terkait pengaturan hubungan serta peran sumber daya yang dimiliki oleh tiap individu dengan cara yang efisien serta efektif dan juga bisa diterapkan dengan cara yang maksimal hingga dapat mencapai tujuan bersama di sebuah perusahaan, organisasi atau lembaga hal ini pun berlaku pada tujuan karyawan serta masyarakat yang akan dicapai dengan cara yang optimal dan maksimal. Metode penelitian yang diterapkan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode kepustakaan serta menggunakan sumber daya yang diambil dengan melihat ciri-ciri inklusi serta eksklusi yang telah ditetapkan oleh peneliti. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya strategi pengelolaan sumber daya manusia yang benar dapat meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan sebab tepatnya pengelolaan SDM di rumah sakit dalam memberikan job desk serta tanggung jawab kepada orang yang memang memiliki potensi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dapat melakukan pekerjaannya secara optimal dan maksimal sehingga dapat mampu mencapai dan membantu mencapai tujuan bersama-sama di rumah sakit hal ini juga dapat meningkatkan kepuasan pelayanan pada pasien karena komunikasi yang baik di antara medis serta pasien dan juga tak hanya itu saja sebab dibutuhkan motivasi yang berkelanjutan untuk melakukan perbaikan tersebut. Perbaikan yang dilakukan secara terus-menerus ini sama dengan melakukan peninjauan.

PENDAHULUAN

Pentingnya manajemen serta koordinasi secara efisien untuk melakukan operasional di sebuah rumah sakit supaya tidak dipandang remeh oleh berbagai pihak. Penyelenggaraan visi misi Rumah sakit terutama padahal dalam menyediakan layanan kesehatan yang memiliki

kualitas serta keterjaminan dan efektif ini juga tak terlepas dari suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di sebuah rumah sakit tersebut (Biro Komunikasi dan Pelayanan Masyarakat, 2019). Terdapat beberapa pekerjaan yang rumit beserta dengan tanggung jawab dalam melakukan pengelolaan operasional di sebuah rumah sakit hal ini maka perlu adanya perhatian terhadap upaya peningkatan standar pelayanan serta fasilitas untuk memaksimalkan kinerja. Kepemimpinan yang efektif pada sebuah rumah sakit ini memiliki peranan yang sangat vital dan penting untuk memberikan jaminan terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas aman serta efisien bagi pasien, hal ini dibutuhkan adanya keterlibatan yang berkaitan antara satu dengan yang lainnya (Mishbahuddin Badarali, 2020).

Terdapat tujuh hal yang butuh dilakukan pertimbangan dalam melakukan pengelolaan rumah sakit. Salah satunya ialah aspek perencanaan, dimana aspek ini perlu dipertimbangkan. Rencana strategis yakni suatu panduan pada jangka panjang. Rencana strategis ini amat memberikan kemudahan pada proses pengambilan keputusan secara krusial serta dapat memberi panduan untuk pertumbuhan aspek-aspek misalnya seperti peningkatan layanan perluasan fasilitas Rumah pengembangan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan mutu pelayanan. Usaha ini dapat berupa perkembangan program khusus, meningkatkan efisiensi pada sebuah operasional, melakukan perluasan jaringan relasi atau kemitraan serta melakukan peningkatan pekerjaan dan juga kewajiban secara terperinci, penentuan standar prosedur operasional.

Rencana darurat ialah sebuah rencana atau elemen secara krusial dari perencanaan yang diperinci dengan melakukan penentuan tindakan keadaan darurat maupun kejadian epidemi maupun gangguan sistem (Menteri Kesehatan RI, 2022). Manajemen yang efektif pada sebuah rumah sakit ini membutuhkan sebuah ketelitian. Sehingga langkah ini sangat dibutuhkan dalam menentukan target, melakukan perancangan strategi agar dapat mencapai tujuan serta membuat rencana secara spesifik. Perencanaan yang tepat bisa melakukan pengelolaan sumber daya dengan cara efisien dan juga melakukan pengutaman inisiatif secara utama (MenKes RI, 2020). Dengan maksimalnya pengelolaan strategi sumber daya pada rumah sakit ini dapat meningkatkan pelayanan kesehatan yang ada di rumah sakit tersebut.

Bagi pasien memperoleh pelayanan kesehatan ialah sebuah hak dasar untuk seluruh pasien. Hal ini juga berlaku di Indonesia sebab mendapatkan pelayanan kesehatan merupakan salah satu hak dasar penduduk Indonesia di samping memperoleh pelayanan pendidikan serta perlindungan hukum. Kesehatan juga menjadi jaminan serta permasalahan penting yang berkaitan dengan dampak akan perubahan lingkungan yang mengakibatkan perkembangan dunia sekarang ini. Berkembangnya perindustrian saat ini dapat Membawa dampak negatif pada lingkungan yang ditinggali oleh masyarakat. Adanya perkembangan industri yang semakin pesat ini pun akan turut pula membawa dampak pada aspek kesehatan. Sehingga Indonesia sendiri masih termasuk pada negara dengan industri yang baru berkembang dan juga negara yang sedang mengalami masa perkembangan industri ini mempunyai lingkungan yang buruk dikarenakan oleh kegiatan industri yang tidak disertai pengelolaan lingkungan serta pengelolaan penanggulangan dampak lingkungan dengan tepat.

Berbagai penyakit yang mudah menyebar serta dapat membuat masyarakat mudah terkena penyakit. Hal ini dapat membuat masyarakat memerlukan sebuah pelayanan kesehatan yang memiliki kualitas sesuai dengan hak dasar yang dipunyai warga negara Indonesia. Pemerintah sebagai pihak yang menyelenggarakan pemerintahan telah menentukan harus bisa berpartisipasi dan turut andil dalam melakukan dan memberi tanggapan permasalahan yang ada di lingkungan masyarakat ini. Dengan adanya penyelenggaraan pelayanan publik bagi masyarakat Rumah sakit ialah sebuah organisasi yang sangat kompleks sebab mempunyai sifat

yang padat modal, padat tenaga kerja, padat teknologi serta juga padat dengan masalah. Peran rumah sakit ini menjadi semakin luas sebab mempunyai fungsi sosial sebagai suatu penyedia layanan kesehatan dan juga fungsi komersial yakni sebagai industri jasa kesehatan.

Adanya kondisi ini menuntut rumah sakit untuk melakukan penerapan suatu konsep serta strategi bisnis secara profesional di semua bidang. Setiap Rumah sakit memiliki macam-macam tipe yang berbeda serta mempunyai permasalahan yang berbeda-beda pula. Salah satunya yakni kecakapan dan kinerja pegawai, kecerdasan, keterampilan dan juga pengetahuan yang memadai pegawai rumah sakit, Hal ini bertujuan agar pelayanan di Rumah sakit menjadi berkualitas dan maksimal. WHO (World Health Organization, 2021) memberikan penjelasan terkait dengan Rumah sakit merupakan bagian integral dari sebuah sistem sosial serta medis yang memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan kesehatan secara lengkap pada masyarakat baik kuratif ataupun preventif. Rumah sakit pun memiliki fungsi sebagai suatu tempat dalam melatih tenaga kesehatan. Rumah sakit ini memiliki institusi pelayanan kesehatan yang memadai dalam melakukan penyelenggaraan terkait pelayanan kesehatan untuk perorangan serta menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan serta instalasi gawat darurat atau IGD (Permenkes No. 3 Tahun 2020). Untuk memaksimalkan peranan rumah sakit ini maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia ialah anggota maupun pegawai atau karyawan rumah sakit yang memiliki kesiapan, kemampuan serta kesiagaan dalam mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan bersama. Pada sumber daya manusia Rumah sakit tenaga kesehatan ini yaitu mencakup dokter, perawat, analisis, ahli gizi, apoteker, fisioterapis kemaraudiografis dan juga bagian rekam medis. Namun berbeda dengan non tenaga kesehatan yakni yang terkait dengan bagian keuangan, administrasi, personalia keamanan dan juga lain sebagainya (Apriyanti, 2021).

Dibutuhkan perhatian utama atau khusus terhadap tenaga kerja itu dengan melakukan pengelolaan seefektif mungkin supaya mereka bisa bersaing dalam melakukan pembentukan sistem yakni manajemen sumber daya manusia. Dalam strategi manajemen sumber daya manusia ini manusia ialah sebuah objek penting dari suatu organisasi yang ada di rumah sakit serta mereka perlu untuk dijaga serta dipenuhi dengan secara baik sebab mereka merupakan sebuah aset yang utama dan penting. Adapun proses pada pengelolaan sumber daya manusia ini yaitu menurut (Karim, 2023) Yakni terdiri dari perencanaan, recruitment, seleksi, orientasi, pelatihan, penempatan, pemisahan dan pengembangan serta penilaian kerja dan juga pemberian kompensasi. Dalam pelaksanaan bagian itu seluruh tanggung jawab pimpinan ataupun atasan dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit. Selain itu mereka juga memiliki tanggung jawab untuk mengambil sebuah tindakan yang dibutuhkan guna melakukan pemastian terhadap sumber daya manusia yang berjalan dengan baik serta meningkatkan kinerja dan menjamin kinerja sumber daya dengan baik (Raziansyah, 2021).

Berdasarkan penelitian Atika Wulandari (2022) yang melakukan penelitian di Rumah Sakit Awal Bros Panam menyajikan bahwa kurangnya petugas di unit administrasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Wiwik Suryandartiwi dkk (2024) menjelaskan bahwa Strategi MSDM dalam meningkatkan kineja tenaga rekam medis di RSUD Arifin Achmad masih belum sepenuhnya dilakukan secara optimal. Sehingga perlu dilakukan penambahan tenaga rekam medis, selanjutnya diberikan pelatihan sebelum tenaga rekam medis tersebut terjun kelapangan, diberi apresiasi, dipajangnya SOP terkait rekam medis, dilakukannya pemeliharaan mesin secara rutin dan berkala.

Tujuan Dalam penelitian ini yaitu untuk melakukan analisis strategi pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit untuk melakukan peningkatan kinerja pelayanan kesehatan. Dalam

penelitian ini memiliki tujuan untuk melakukan pengukuran sejauh mana strategi pengelolaan sumber daya manusia ini diterapkan untuk meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan di Rumah sakit sehingga hal ini dapat dilakukan upaya untuk melakukan peningkatan terkait kepuasan pasien terhadap kinerja pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit serta dapat memberikan rekomendasi strategi yang tepat dalam melakukan manajemen atau pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit tersebut.

LANDASAN TEORI

Konsep Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit

Pengelolaan sumber daya manusia atau yang biasa disebut dengan Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yakni suatu bagian dari ilmu manajemen yang melakukan pemfokusan pada upaya untuk memusatkan perhatian dalam mengatur peranan sumber daya manusia di sebuah kegiatan dalam organisasi atau lembaga. Pengelolaan sumber daya manusia ini menganggap bahwa karyawan merupakan sebuah aset yang penting dalam organisasi yang harus dikelola secara baik sehingga manajemen sumber daya manusia ini mempunyai sifat yang strategis untuk organisasi dalam melakukan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Secara umum pengelolaan sumber daya manusia biasanya didefinisikan yaitu menjadi sebuah ilmu ataupun cara terkait pengaturan hubungan serta peran sumber daya yang dimiliki oleh tiap individu dengan cara yang efisien serta efektif dan juga bisa diterapkan dengan cara yang maksimal hingga dapat mencapai tujuan bersama di sebuah perusahaan, organisasi atau lembaga hal ini pun berlaku pada tujuan karyawan serta masyarakat yang akan dicapai dengan cara yang optimal dan maksimal.

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Prasadja, 2019) menjelaskan bahwa sumber daya manusia itu merupakan suatu rancangan sistem-sistem formal pada suatu organisasi agar dapat memastikan penggunaan bakat manusia dengan cara yang efektif serta efisien guna melakukan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu manajemen sumber daya manusia atau pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu tahapan yang terdiri dari perencanaan, perorganisasian kepemimpinan serta pengendalian aktivitas yang berhubungan dengan analisis pekerjaan evaluasi pekerjaan, pengadaan program, pengembangan, pemberian kompensasi, melakukan promosi dan juga memutuskan hubungan kerja untuk melakukan pencapaian tujuan yang sudah ditentukan.

Selain itu terkait dengan manajemen atau pengelolaan sumber daya manusia ini maka dilihat dari fungsi-fungsi yang ada pada suatu manajemen yakni terdapat beberapa fungsi, menurut Handoko (dalam Julyta Prisca, 2018) menyebutkan bahwa terdapat lima fungsi manajemen yakni sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan ataupun planning ialah suatu upaya dalam melakukan pemilihan ataupun penetapan tujuan-tujuan organisasi serta melakukan penentuan strategi kebijakan atau program dan prosedur serta metode yang diperlukan dalam melakukan pencapaian tujuan organisasi yang akan ditentukan. Perencanaan dalam melakukan penentuan ini terlebih dahulu dilakukan pada program sumber daya manusia yang dapat memberikan bantuan terhadap perwujudan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian yakni suatu hal yang dapat menentukan sumber daya serta kegiatan yang diperlukan agar dapat mencapai tujuan organisasi, perancangan serta pengembangan sebuah organisasi maupun kelompok kerja yang bisa membawa hal-hal itu ke arah dalam melakukan pencapaian tujuan, memberikan penugasan terhadap tanggung jawab yang

telah ditentukan serta kemudian melakukan pendelegasian terkait wewenang yang dibutuhkan pada tiap individu dalam melakukan tugas dan job desknya. Fungsi ini menimbulkan struktur formal yang mana pekerjaan ditentukan, dibagi serta dilakukan pengordiniran.

3. Penyusunan Personalia

Penyusunan personalia atau yang umumnya dikatakan dengan staffing ialah suatu penarikan, latihan serta pengembangan dan juga penempatan atau pemberian orientasi terhadap karyawan di lingkungan tempat kerjanya yang dapat menguntungkan serta memberikan produktivitas pada karyawan.

4. Pengarahan

Sesudah kita mempunyai perencanaan organisasi serta melakukan penyusunan pada upaya melakukan rencana itu maka telah seharusnya apabila fungsi berikutnya yaitu melakukan pekerjaan tersebut. Pengarahan maupun directing ialah sebuah aktivitas guna memberikan arahan pada semua karyawan supaya mau dan dapat bekerja dengan cara efektif serta efisien dalam mencapai tujuan bersama.

5. Pengawasan

Seluruh fungsi yang telah dijelaskan di atas nantinya tidak dapat berfungsi secara efektif tanpa melaksanakan fungsi pengawasan atau pengendalian. Pengawasan yakni sebuah penemuan atau penerapan cara serta peralatan untuk memberikan jaminan terkait terlaksananya sebuah rencana yang telah disusun dan dibuat.

Kinerja Pelayanan Kesehatan

Kinerja ialah suatu hasil dari seluruh atau banyaknya keputusan tiap individual yang dibuat dengan cara terus-menerus oleh pengelola atau manajemen. Kinerja umumnya akan diberi batasan sebagai suatu kesuksesan seseorang dalam melakukan tugas-tugas atau pekerjaan yang telah diberikan dan ditanggung jawabkan kepadanya. Hal ini dimaksud yakni kinerja memiliki unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi oleh karyawan, maka hal ini bagi karyawan yang dapat mencapai standar yang sudah ditetapkan ini dapat dikatakan memiliki kinerja baik namun sebaliknya apabila tidak tercapai target yang dikategorikan maka dapat dikatakan kurang atau tidak baik. Selain itu kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang telah disesuaikan dengan standar operasionalnya.

Kinerja maupun prestasi Kerja yakni sebuah hasil kerja dengan hasil yang berkualitas atau bermutu serta kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ini menjadi sebuah tolak ukur untuk keberhasilan terhadap pelayanan kesehatan yang memberikan petunjuk terkait akuntabilitas sebuah lembaga pelayanan dalam rangka tata pemerintah yang baik. Pelayanan kesehatan yakni sebuah upaya yang dilakukan baik secara sendiri individual atau dengan cara bersama-sama pada sebuah organisasi untuk melakukan pemeliharaan serta peningkatan kesehatan, melakukan pencegahan penyakit dan juga menyembuhkan penyakit atau memulihkan kesehatan tiap orang, kelompok atau keluarga dan masyarakat.

Menurut Depkes RI (2009) pelayanan kesehatan yakni sebuah upaya yang dilakukan penyelenggaraan baik secara mandiri atau bersamaan pada sebuah organisasi dalam rangka memelihara serta meningkatkan kesehatan mencegah dan menyembuhkan penyakit dan juga melakukan pemulihan kesehatan untuk perorangan, kelompok, keluarga ataupun masyarakat. Mata rantai yang paling depan yang dibutuhkan untuk perhatian dalam melakukan evaluasi kualitas serta kinerja pelayanan kesehatan yakni dari pengalaman pasien serta masyarakat terhadap penerimaan pelayanan yang mereka dapat. Sedangkan menurut WHO dalam

mengembangkan Manajemen kinerja yakni pendekatan perbaikan pada proses sistem mikro yang memberikan dukungan dan juga memberikan peningkatan kompetensi secara klinis pada perawat serta bidan agar dapat bekerja secara profesional serta memperhatikan etika, tata nilai dan juga legal pada sebuah pelayanan kesehatan. Kinerja pelayanan kesehatan ini menjadi salah satu faktor yang penting sebagai sebuah upaya dalam melakukan peningkatan kualitas kesehatan bagi penduduk atau warga, sehingga hal ini menjadi sebuah tantangan dalam melakukan pembangunan pada aspek kesehatan yang ada di Indonesia serta membutuhkan dukungan secara penuh dari seluruh elemen bangsa. Namun selain rendahnya kinerja pelayanan kesehatan yakni terdapat tantangan dalam pembangunan kesehatan lainnya misalnya yang berhubungan dengan disparitas kasus kesehatan. Walaupun hal ini dilihat secara nasional kualitas kesehatan masyarakat sudah mengalami peningkatan akan tetapi disparitas diantara tingkat sosial ekonomi serta antar wilayah masih terlihat cukup tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang diterapkan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode kepustakaan serta menggunakan sumber daya yang diambil dengan melihat ciri-ciri inklusi serta eksklusi yang telah ditetapkan oleh peneliti. Sumber literatur yang sesuai dan relevan dengan populasi pada penelitian ini yakni dilakukan dengan cara mengumpulkan, menelaah serta melakukan penganalisaan dari berbagai sumber literatur, yakni termasuk melihat Dari jurnal ilmiah buku akademik, laporan penelitian dan juga standar dalam pelayanan kesehatan yang disesuaikan atau relevan dengan penelitian yang dilaksanakan. Metode ini dilaksanakan agar dapat memahami konsep-konsep utama yang berhubungan dengan strategi pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit untuk meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan. Dengan menggunakan pendekatan ini atau metode ini penelitian bisa melakukan identifikasi terkait dengan kesenjangan penelitian dan juga teori yang dapat mendukung analisis topik yang sedang diteliti dan dibahas.

Untuk melakukan pengumpulan literatur ini biasanya digunakan dengan basis data akademik ataupun dengan menggunakan referensi jurnal-jurnal yang relevan terdahulu. Untuk analisis literturnya dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan naratif review yang memiliki tujuan untuk melakukan identifikasi pola keterkaitan dan juga temuan utama dari berbagai peneliti yang telah melaksanakan penelitian sebelumnya. Pendekatan ini memberikan kemungkinan kepada peneliti untuk dapat melakukan penyusunan sintesis dari berbagai Hasil studi serta memberikan sebuah pemahaman yang luas dan dalam terkait strategi pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit Terhadap peningkatan kinerja pelayanan kesehatan. Hasil dari literatur review ini diharapkan dapat dijadikan sebuah landasan Untuk penelitian yang akan ada selanjutnya yang melibatkan metode empiris guna melakukan pengujian hubungan antara variabel-variabel yang diteliti pada konteks yang lebih spesifik.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer serta data sekunder. Data primer ialah data yang didapatkan dari hasil wawancara secara langsung atau observasi secara langsung dengan kepala bagian pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit. Sedangkan data sekunder ini merupakan penelitian yang didapatkan dengan cara tak langsung yaitu melalui media massa, dokumentasi, literatur, buku dan juga catatan selama perkuliahan atau penelitian relevan sebelumnya. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik penelitian triangulasi dengan melakukan observasi serta wawancara dengan pihak yang berkaitan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan reduksi data penyajian data serta penarikan kesimpulan atau verifikasi yang bertujuan untuk memilah data yang nantinya akan digunakan serta disajikan pada penelitian

hingga dapat diambil kesimpulan terkait hasil penelitian ini serta Bisa dipahami oleh tiap orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit

Strategi pengelolaan sumber daya manusia terkait dengan kinerja pelayanan kesehatan ini didapat dari hasil wawancara serta observasi yang memperlihatkan bahwa keefektifan strategi pengelolaan sumber daya manusia ini dapat memberikan peningkatan kinerja pelayanan kesehatan di Rumah Sakit yang nanti bertujuan untuk meningkatkan kepuasan pelayanan terhadap pasien. Sehingga hal ini dianggap berperan dalam melakukan pengelolaan SDM untuk kualitas dan kinerja pelayanan kesehatan. Adanya komunikasi serta kolaborasi yang baik antara tenaga medis, tenaga pelayanan kesehatan dengan pasien menunjukkan nilai yang cukup baik sehingga hal ini dapat diartikan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit telah dilaksanakan dan dijalankan secara optimal dan maksimal sehingga komunikasi serta kolaborasi yang ditunjukkan memberikan sebuah dampak positif untuk pasien dan meningkatkan kepuasan pelayanan terhadap pasien. Hal ini dianggap efektif terkait dengan penanganan kebutuhan pasien yang diberikan perawat serta dokter serta pelayanan kesehatan yang diberikan oleh staf atau pegawai atau tenaga pelayanan kesehatan. Adanya respon yang baik serta cepat yang dilakukan oleh seluruh tenaga medis dan tenaga pelayanan kesehatan ini dapat dirasakan oleh pasien yang mereka rasakan yaitu adanya kenyamanan apabila terjadi sesuatu hal atau ketegangan pada pasien. Fasilitas Rumah Sakit yang biasanya diberikan kepada pasien nantinya dapat sangat membantu serta memberikan kemudahan dalam pengaksesan pasien dengan melalui sistem informasi yang telah diterapkan dan juga sarana prasarana yang sudah memadai maka hal ini dapat meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan serta meningkatkan kepuasan pasien ataupun keluarga pasien. Hal ini Rumah Sakit perlu untuk tetap melakukan pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan.

Dalam melakukan penerapan strategi pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit untuk meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan ini maka diperlukan untuk melakukan sebuah pelatihan agar dapat mengembangkan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia di rumah sakit atau tenaga medis dan juga tenaga pelayanan kesehatan yang ada di rumah sakit. Hal ini juga bertujuan untuk meningkatkan tingkat keprofesionalan serta kualitas dari sumber daya manusia di rumah sakit. Selain itu untuk meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan ini diperlukan komunikasi yang baik yang harus disampaikan oleh pengelola sumber daya manusia di rumah sakit atau pimpinan rumah sakit yang nantinya dapat mengurangi miskonsepsi antara dokter atau tenaga medis lainnya dan juga tenaga pelayanan kesehatan. Rumah Sakit sangat diharuskan untuk memberikan pelayanan kesehatan secara prima pada pasien karena mengingat terdapatnya pasien yang datang di setiap waktu. Sehingga hal ini memperlumaskan terkait dengan waktu tunggu pelayanan di Rumah Sakit yang diminta untuk lebih efisien dan efektif tak berjalan terlalu lambat untuk memberikan kepuasan kepada pasien. Sehingga hal ini membuat manajemen rumah sakit ini mempunyai banyak tantangan secara kompleks yang perlu dihadapi dan juga mengalami kesulitan untuk melakukan pengaturan di berbagai kegiatan operasionalnya sebab masih bergantung terhadap suatu sistem rumah sakit yang secara konvensional.

Pada proses dalam pengolahan data yang dilaksanakan dengan cara tradisional atau manual sebagai penyedia layanan untuk memberikan perawatan terbaik pada pasien serta mengerjakan pengolahan data dengan cara manual ini tiap harinya menjadikan suatu tugas yang menentang bagi petugas pelayanan kesehatan yang ada di rumah sakit. Kinerja pelayanan rumah sakit bisa

diukur dengan berbagai indikator, termasuk pemanfaatan tempat tidur, rata-rata lama rawat, efisiensi penggunaan tempat tidur, dan frekuensi pemanfaatan tempat tidur. Selain itu, indikator mutu seperti kepatuhan kebersihan tangan, penggunaan alat pelindung diri, identifikasi pasien, waktu tanggap operasi, waktu tunggu rawat jalan, dan kepatuhan visite dokter juga penting untuk dinilai dalam melihat peningkatan kinerja pelayanan kesehatan yang ada di rumah sakit.

Strategi pengelolaan sumber daya manusia ini yang efektif dalam melakukan peningkatan kinerja pelayanan rumah sakit atau kesehatan memiliki cakupan dalam beberapa aspek. Untuk fokus paling penting atau utama ialah pada pengembangan kompetensi, pemberian apresiasi serta insentif atau kompensasi, melakukan peningkatan komunikasi serta kolaborasi dan juga memberikan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman serta kondusif. Dengan meningkatnya kinerja pelayanan kesehatan yang dianggap efisien ini dapat memberikan pemahaman serta memenuhi kebutuhan masyarakat. Tak semuanya dapat berjalan secara baik dan cepat akan tetapi biasanya pada pelayanan medis kita dapat menemui dokter yang terlalu tergesa-gesa sehingga pasien tidak mempunyai waktu yang cukup dalam melakukan konsultasi bersama dokter, Hal ini sebagai seorang profesional medis maka sangat perlu untuk dokter dalam memperhatikan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat yakni dengan bersikap yang ramah dan juga bersahabat menjadi suatu hal yang penting dan utama. Maka dari itu dokter dapat memberikan penanganan secara cepat dan sesuai dengan kondisi kesehatan yang sedang dialami pasien (Ramaiah Itumalla, 2019). Selain itu terkait dengan staf di rumah sakit yang bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efisien misalnya apoteker di rumah sakit perlu untuk melaksanakan pengecekan secara detail dan teliti saat menyiapkan obat serta memberikan petunjuk terkait dengan cara penggunaan obat pada pasien. Hal ini menjadikan apoteker harus cepat dalam proses atau tahapan pengepakan obat sebab masih banyak pasien yang membutuhkan waktu lebih lama untuk menunggu obat daripada melakukan konsultasi bersama dokter.

Sehingga hal ini perlu dilakukan perbaikan terhadap pelayanan kesehatan. Hal yang harus dilaksanakan dan diperbaiki yaitu memberikan pelayanan pada masyarakat dengan sikap yang sopan serta efisien. Akan tetapi tak hanya itu saja sebab dibutuhkan motivasi yang berkelanjutan untuk melakukan perbaikan tersebut. Perbaikan yang dilakukan secara terus-menerus ini sama dengan melakukan peninjauan. Memberikan penilaian terhadap pelayanan yang sudah diberikan, merapikan layanan yang telah baik, meliputi pengumpulan data dari hasil survei yang dilaksanakan oleh peneliti setelah pasien memperoleh perawatan medis. Perbaikan ini dilaksanakan dengan melakukan survei serta disesuaikan dengan kebutuhan individu di tahapan yang paling awal. Dengan adanya hal tersebut, layanan yang ada untuk semua kalangan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya strategi pengelolaan sumber daya manusia yang benar dapat meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan sebab tepatnya pengelolaan SDM di rumah sakit dalam memberikan job desk serta tanggung jawab kepada orang yang memang memiliki potensi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dapat melakukan pekerjaannya secara optimal dan maksimal sehingga dapat mampu mencapai dan membantu mencapai tujuan bersama-sama di rumah sakit hal ini juga dapat meningkatkan kepuasan pelayanan pada pasien karena komunikasi yang baik di antara medis serta pasien dan juga tak hanya itu saja sebab dibutuhkan motivasi yang berkelanjutan untuk melakukan perbaikan tersebut. Perbaikan yang dilakukan secara terus-menerus ini sama dengan melakukan peninjauan.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Dengan penuh rasa syukur, Maka kami mengucapkan banyak terima kasih kepada Tuhan yang maha esa atas segala rahmat serta kemudahan yang telah diberikan untuk menyelesaikan penyetelan ini. Saya juga menyampaikan sebuah apresiasi yang sangat mendalam kepada seluruh pihak yang membantu dalam proses penyelesaian penelitian ini terutama kepada dosen pembimbing saya yang telah memberikan bimbingan serta arahan dan juga masukannya untuk mengerjakan penelitian ini dengan baik. Tak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada keluarga tercinta saya yang memberikan dukungan doa serta motivasi yang tiada pernah berhenti dan juga saya berterima kasih kepada teman-teman saya yang memberikan dorongan serta motivasi dan semangat. Semoga segala sesuatu yang kalian bantu kan serta kebaikan yang telah kalian berikan mendapatkan balasan yang melimpah.

DAFTAR REFERENSI

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- MenKes RI. (2020). *Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 3 tahun 2020 Tentang Fasilitas Kesehatan Umum*.
- Menteri Kesehatan RI. (2022). *Organisasi Dan Tata Kerja Rumah Sakit Di Lingkungan Kementerian Kesehatan*.
- Mishbahuddin Badarali. (2020). *Meningkatkan Manajemen Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit*. <https://www.researchgate.net/publication/346>
- Mochamad Syafii, Mohammad Ulinnuha (2018). *Pengaruh etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) dikota Gresik*.
- Raziansyah, R., Ifansyah, M. N., Pertiwi, M. R., & Reviagana, K. P. (2023). *Penguatan Pengisian Dokumen Rekam Medik Secara Elektronik Pada Petugas Kesehatan Di Rsd Idaman Banjarbaru*. *Selaparang: Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan*, 7(2), 1089-1095.
- Raziansyah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit*. Pekalongan.
- Salim Musabab B dan Noor Azmi Mohamad (2017). "The Influence of Organizational Commitmen on Omani Public Employee's Work Performance" *Jurnal: Internasional Review of Management and Marketing*
- Sariyathi, N. K. (20017). "Prestasi Kerja Karyawan: Suatu Kajian Teori." *Buletin Studi Ekonomi*, Volume 12, Nomor 1.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama.
- Sinamo, Jansen, (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*, Jakarta: Institut Mahardika.
- Sophia Pongoh, 2013, *Etos Kerja Guru (Faktor Yang Mempengaruhi Dan Dipengaruhi)*, Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie
- Sono, Nanda Hidayan (2018) *Pengaruh etos kerja islam dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui Komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Institut Agama Islam Ibrahimy Sukorejo Situbondo*
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung.
- Wulandari, A. 2022. *Pengaruh Sistem Perekrutan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Unit Administrasi Rumah Sakit Awal Bros Panam Pekanbaru*. *Journal of Hospital Administration and Management*. LPPM Awal Bros University. 3 (2)