



STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT PERMATA HATI TANGERANG

Ade Mukhtar Agustia
amagustiarsph@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Permata Hati Tangerang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kualitatif dengan teknik analisis yang digunakan yakni teknik reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Teknik keabsahan data yakni kredibilitas, triangulasi dan dependability. Sampel yang digunakan sebanyak 122 orang atau seluruh populasi. Hasil penelitian ini adalah: 1) Sistem perencanaan ketenagakerjaan menunjukkan belum adanya program perencanaan yang baku dan terorganisir sehingga pemenuhan tenaga kerja eksisting masih bersifat situasional dan kebutuhan perawat harian yang belum sesuai dengan beban kerja; 2) Sistem Informasi Sumber Daya Manusia masih terbatas pada fungsi Manajemen Data karyawan, sehingga fungsi lain belum masuk ke dalam Sistem Informasi Sumber Daya Manusia; 3) Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia sudah dijalankan sesuai Standar Operasional Prosedur Rekrutmen; 4) Sistem Orientasi dan penempatan sumber daya manusia di rumah sakit permata hati dari hasil wawancara didapat informasi bahwa sistem orientasi dan penempatan di rumah sakit permata hati dilaksanakan dengan acuan kepada Standar Operasional Prosedur yang sudah di sahkan oleh direktur; 5) Kegiatan Sistem evaluasi dilakukan oleh tim internal yang telah terjadwal, namun belum tertata secara baik. Saran peneemiliki sistem perencanaan Sumber Daya Manusia yang terorganisir berdasarkan kebutuhan masing-masing unit (adanya Renstra), memiliki aturan jobdesk yang jelas pada tiap tiap unit pelaksana tugas serta memiliki program perencanaan kebutuhan pegawai yang baku agar permintaan tidak bersifat situasional.

Kata Kunci : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam mengembangkan dan mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi. Salah satu kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi adalah kinerja karyawan. Suatu organisasi harus mampu menampilkan kinerja terbaik agar dapat bersaing dalam dunia usaha. Pada saat ini suatu kinerja telah menjadi terminologi atau konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Terlebih saat ini, organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi, era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang semakin luas. Bahkan kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektifitas kerja atau keberhasilan organisasi. Suatu organisasi akan berhasil dan efektif karena di dalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor penting yang banyak mendapat perhatian terlebih oleh pegiat organisasi bisnis. Bagi kalangan perusahaan pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dilakukan sebagai upaya memacu produktivitas dalam memenangkan persaingan global (Sudarmanto, 2014).

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan adalah aspek penting dalam rangka meningkatkan kapasitas pekerja. Dengan demikian masing-masing pekerja dapat memiliki daya saing dan dapat bertarung dalam percaturan pasar global, yang tentunya adalah tantangan besar dan sudah menjadi keniscayaan bagi setiap organisasi atau perusahaan manapun. Dalam suatu organisasi khususnya dalam bisnis atau usaha bahwa manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu hal yang baru lagi. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset yang berfungsi sebagai modal didalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi yang nyata secara fisik maupun non fisik dalam mewujudkan eksistensi bagi organisasi. Faktor sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Persaingan antar perusahaan semakin tajam, oleh karena itu, perusahaan membutuhkan strategi bagaimana cara bersaing sehat, mantap dan dapat menaikkan nama perusahaan di kalangan dunia bisnis. Strategi ini diatur pada sistem yang biasa disebut dengan manajemen strategi, dalam sebuah organisasi atau perusahaan semua hal ini akan diatur oleh seorang manajer.

Salah satu implikasi yang harus diperhitungkan oleh manajemen berbagai organisasi adalah bahwa yang harus dipikul oleh kelompok masyarakat yang berada pada kelompok produktif dan berpenghasilan tetap akan semakin berat karena mereka harus membiayai pemenuhan berbagai kebutuhan anggota masyarakat lainnya yang belum produktif, tidak produktif meskipun masih muda, tidak sepenuhnya produktif karena tidak mempunyai pekerjaan tetap, dan tidak lagi produktif karena sudah mencapai usia lanjut. Manajemen puncak perlu memahami penggunaan berbagai pendekatan dan teknik dalam merumuskan strategi organisasi yang dipimpinnya. Manajemen di masa depan tidak boleh hanya bersikap reaktif terhadap perkembangan yang terjadi, karena yang diperlukan adalah sikap yang antisipatif dan proaktif. Strategi bagi manajemen organisasi pada umumnya dan manajemen organisasi bisnis, ialah rencana

berskala besar yang berorientasi jangkauan masa depan yang jauh serta ditetapkan sedemikian rupa sehingga memungkinkan organisasi berinteraksi secara efektif dengan lingkungannya dalam kondisi persaingan yang kesemuanya diarahkan pada optimalisasi pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang bersangkutan.

Sumber daya manusia rumah sakit terdiri dari tenaga kesehatan dan non kesehatan. Sumber daya manusia rumah sakit adalah aset rumah sakit yang sangat berharga karena manusialah yang mengendalikan seluruh kegiatan yang ada di rumah sakit. Rumah sakit dapat sukses, tidak terlepas dari manajemen rumah sakit sebagai fungsi penunjang terhadap fungsi utamanya yaitu pelayanan kesehatan. Fungsi penunjang terdiri dari manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan, manajemen pemasaran, manajemen operasional, manajemen sistem informasi, penelitian dan pengembangan, dan manajemen pembelian. Direktur utama rumah sakit adalah seorang dokter, direktur-direktur untuk fungsi penunjang, yang umumnya juga para dokter. Namun dalam fungsi manajerial, bukan keahlian kedokterannya yang digunakan tetapi keahlian manajemen rumah sakit. Oleh karena itu para direktur wajib untuk mempunyai kompetensi manajerial rumah sakit. Sedangkan tenaga non kesehatan adalah tenaga yang pendidikannya bukan di bidang kesehatan, seperti ilmu ekonomi, manajemen, akutansi, hukum, sosial, teknik dan sebagainya, baik sebagai tenaga/pejabat struktural atau tenaga teknis. Di rumah sakit banyak sekali pekerjaan yang bukan di bidang kesehatan tetapi dibidang penunjang sebagaimana sudah disebutkan sebelumnya. Tenaga teknis seperti urusan perairan, perlistrikan, kebersihan lingkungan, mengurus tempat ibadah, tempat parkir, dan sebagainya yang termasuk penunjang bagi rumah sakit dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Seorang dokter dan perawat bukan hanya dituntut mampu memberikan pelayanan medis dan perawatan, tetapi harus mampu menggunakan komputer dan menguasai keterampilan berkomunikasi secara baik kepada pasien agar hubungan pasien dengan pelayanan kesehatan dapat berjalan dengan baik. Tentunya dapat dibayangkan apa yang akan terjadi jika hubungan komunikasi pasien dan pelayan kesehatan terjadi distorsi. Kualitas SDM seperti itulah yang membedakan SDM rumah sakit dengan SDM rumah sakit lainnya, karena latar belakang pendidikan mungkin sama akan tetapi penguasaan teknologi informasi dan komunikasi yang dimiliki dapat berbeda. Keadaan itu akan menjadi pendorong organisasi rumah sakit untuk dapat meraih keunggulan kompetitif (*competitive advantages*) yaitu dapat memenangkan persaingan dalam memberikan jasa pelayanan kesehatan kepada pasien dibandingkan rumah sakit lainnya.

Terdapat beberapa Rumah Sakit yang berdiri di wilayah kabupaten tangerang diantaranya Rumah Sakit Hermina Bitung, Rumah Sakit Ibu dan Anak Tiara, Metro Hospital Cikupa, Ciputra Hospital Citra Raya. Rumah sakit sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu, Rumah Sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat. Di Rumah Sakit Permata Hati, pelatihan dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia, serta meningkatkan potensi yang dimiliki oleh karyawan dengan tujuan untuk mempersiapkan karyawannya agar mampu dalam menduduki setiap jabatan dan

mengatasi risiko atas tanggung jawab pekerjaan yang ditekuni serta untuk mempersiapkan diri mengatasi tantangan di masa mendatang dan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Proses pelatihan itu dibuat berdasarkan *Training Needs Analysis* (TNA) yang artinya proses untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau program pengembangan potensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang mana tujuan akhirnya terjadi peningkatan performa, sehingga setiap masing-masing divisi atau bidang yang digeluti dapat mengikuti pelatihan yang dibuat. berikut beberapa jenis pelatihan yang dilakukan oleh karyawan Rumah Sakit.

Untuk itu Rumah Sakit Permata Hati perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya/ strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja suatu perusahaan. Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia atau Pegawai merupakan perencanaan mengenai cara bagaimana kualitas dari sumber daya manusia atau Pegawai yang dimiliki mampu berkembang ke arah yang lebih baik, meningkat kemampuan kerja, skill dan memiliki loyalitas yang baik terhadap organisasi atau perusahaan. Menurut Nawawi (2001) Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rumusan mendasar mengenai pendayagunaan Sumber Daya Manusia sebagai usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan terbaik/prima sebuah perusahaan/industri untuk menjadi kompetitor (pesaing) yang mampu memenangkan dan menguasai pasar, melalui tenaga kerja yang dimilikinya. Manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai pengarah, pengendalian, pengintegrasian, pengembangan, kompensasi, pengorganisasian, pemeliharaan, kedisiplinan, perencanaan, pengadaan, serta pemberhentian (Ramdhan & Pasaribu, 2022).

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengambil judul **“STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA MENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT PERMATA HATI CIKUPA TANGERANG”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Perencanaan Ketenagakerjaan di Rumah Sakit Permata Hati?
2. Bagaimana Sistem Informasi Sumber Daya Manusia yang di Rumah Sakit Permata Hati?
3. Bagaimana Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Permata Hati?
4. Bagaimana Sistem Orientasi dan Penempatan Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Permata Hati?
5. Bagaimana Sistem Evaluasi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Permata Hati?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui Perencanaan Ketenagakerjaan di Rumah Sakit Permata Hati.
2. Mengetahui Sistem Informasi Sumber Daya Manusia yang di Rumah Sakit Permata Hati.

3. Mengetahui Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Permata Hati.
4. Mengetahui Sistem Orientasi dan Penempatan Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Permata Hati.
5. Mengetahui Sistem Evaluasi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Permata Hati.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut (Ramdhan, 2023). Sull et al., (2018) mendefinisikan bahwa perencanaan ketenagakerjaan adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara otomatis lebih bermanfaat. Artinya perencanaan ketenagakerjaan merupakan pendekatan sistem untuk personil dimana penekanannya adalah pada keterkaitan antara kebijakan berbagai personil dan program.

B. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) adalah sistem yang mengumpulkan dan menjelaskan sumber daya manusia, mengubah data menjadi informasi serta melaporkannya kepada pemakai. Kerja sumber daya manusia adalah melaksanakan empat kegiatan utama yaitu perekrutan dan penerimaan, pendidikan dan pelatihan, manajemen data, serta penghentian dan administrasi tunjangan.

C. Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Menurut Suparyadi (2015) mengemukakan bahwa “Perekrutan adalah suatu proses mendapatkan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi persyaratan tertentu yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan jabatan tertentu”. Sedangkan menurut Gomes dalam Hamali (2016) mengemukakan bahwa, “Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi”.

D. Sistem Orientasi dan Penempatan Sumber Daya Manusia

Menurut Ingham (2012:132) menyatakan orientasi adalah sikap dan tingkah laku pegawai, merupakan suatu konsep yang dapat menciptakan harmoni dalam bekerja dan sehingga dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai secara individu dalam sebuah perusahaan.

E. Sistem Evaluasi Kinerja

Menurut Kreitner (2000) evaluasi kinerja merupakan pendapat yang bersifat evaluatif atas sifat, perilaku seseorang, atau prestasi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personil. Evaluasi kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak-pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manager yang selama ini telah melakukan pekerjaannya (Ramdhan, 2022).

III. Metodologi Penelitian

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan karyawan Rumah Sakit Permata Hati yang berlokasi di Jalan Raya Serang KM 12, RT. 02 RW. 03, Kelurahan Sukadamai, Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten, 15710. Metode Penelitian yang penulis gunakan yaitu metode Pendekatan kualitatif.

B. Populasi dan Subjek

Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari/ diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sementara (Bougie & Sekaran, 2019) menyatakan bahwa populasi merupakan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal yang ingin peneliti investigasi untuk penelitian. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh karena jumlah sampel menggunakan seluruh Karyawan Rumah Sakit Permata Hati yang mencapai 122 orang berdasarkan data yang diperoleh dari HRD Rumah Sakit Permata Hati pada bulan Januari 2022.

Subjek penelitian adalah seorang atau sesuatu yang ingin diperoleh keterangan. Sesuai pendapat tersebut maka subyek dalam penelitian ini adalah Direktur, Kepala Tata Usaha dan Karyawan RS.

C. Jenis Penelitian

Metode Penelitian yang penulis gunakan yaitu metode Pendekatan kualitatif, artinya data atau informasi yang dikumpulkan diwujudkan dalam bentuk keterangan atau gambar tentang suatu kejadian atau kegiatan secara menyeluruh, kontekstual, dan termakna sehingga analisisnya menggunakan logika. Oleh karena itu tipe penelitian ini adalah penelitian untuk mengetahui Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja di Rumah Sakit Permata Hati Tangerang Provinsi Banten. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja di Rumah Sakit Permata Hati Tangerang Sedangkan penelitian verifikatif adalah untuk menguji hipotesis melalui pengumpulan data di lapangan yang dalam penelitian ini akan diuji strategi apakah atau bagaimana agar amapu meningkatkan Kinerja Karyawan di RS Permata Hati.

IV. HASIL PENELITIAN

A. Perencanaan Ketenagakerjaan di Rumah Sakit Permata Hati

Berdasarkan hasil wawancara kepada Kepala Tata Usaha di Rumah Sakit Permata Hati bahwa sistem perencanaan di Rumah Sakit Permata Hati menggunakan sistem perencanaan ketenagakerjaan manual, artinya masih bergantung kepada tingkat kebutuhan tenaga kerja di masing – masing unit. Hasil wawancara peneliti kepada Kepala Kepegawaian menyatakan bahwa sistem perencanaan ketenagakerjaan di rumah sakit masih dengan sistem berdasarkan kebutuhan di masing-masing unit dan sesuai dengan pemenuhan suatu aturan dari pada pihak yang akan melakukan suatu kerjasama. Artinya sistem perencanaannya masih menggunakan sistem berdasarkan kebutuhan dan belum adanya suatu program perencanaan yang telah baku dan terorganisir. Sehingga masih bersifat

situasional menyesuaikan berdasarkan permintaan dan kebutuhan.

Sedangkan di masa sekarang strategi bisnis sudah dapat dipengaruhi oleh perubahan kondisi lingkungan strategis, yang menuntut manajer untuk mengembangkan program-program yang mampu menerjemahkan isu-isu aktual dalam perubahan guna mendukung rencana bisnis dimasa depan. Keselarasan antara perencanaan bisnis dan perencanaan sumber daya manusia dapat membangun kekuatan dan keunggulan bisnis. Beberapa faktor eksternal yang mempengaruhi aktivitas bisnis dan perencanaan sumber daya manusia, antara lain globalisasi, kemajuan teknologi, pertumbuhan ekonomi serta perubahan komposisi angkatan kerja. Perubahan karakteristik angkatan kerja yang ditandai oleh berkurangnya tingkat pertumbuhan tenaga kerja, semakin meningkatnya masa kerja bagi golongan tua, dan peningkatan kualitas tenaga kerja membuktikan perlunya perencanaan sumber daya manusia. Dengan demikian proyeksi demografis terhadap angkatan kerja dimasa depan akan membawa implikasi bagian pengelolaan sumber daya yang efektif.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan bagian dari alur proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia perusahaan, dari posisi saat ini menuju posisi yang diinginkan dimasa depan. Dengan demikian, keberhasilan perencanaan sumber daya manusia akan ditentukan oleh ketepatan pemilihan strategi dalam merancang pemberdayaan sumber daya manusia. perusahaan dan memprediksi kebutuhan dimasa depan sesuai dengan dinamika pertumbuhan dan perkembangan bisnis perusahaan. Dilihat dari sudut pandang proses manajemen, perencanaan sumber daya manusia bukan sekedar berkaitan dengan fungsi staffing. Namun lebih dari itu, perencanaan sumber daya manusia mencakup berbagai operasi fungsi dalam mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia yang diselaraskan dengan penerapan manajemen strategis perusahaan sebagaimana pendapat para ahli seperti George Milkovich dan Paul C. Nystrom dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa menyatakan bahwa perencanaan SDM merupakan proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara otomatis lebih bermanfaat (Suwatno, 2011).

B. Sistem Informasi SDM di Rumah Sakit Permata Hati

Sistem Informasi SDM di RSPH menggunakan Aplikasi SIMRS yang berbasis Website, dimana dalam aplikasi tersebut terdapat informasi terkait data base karyawan dan data Absensi Kehadiran, Lembur, Izin, Sakit, dan data Cuti karyawan dan sudah terintegrasi dengan Devisi yang terkait seperti devisi keuangan. Sehingga dapat mempermudah informasi-informasi terkait kedisiplinan karyawan.

Menurut Dr. Hj. Soedamayanti, M.Pd. APU, mengatakan Sistem Informasi sumber daya manusia adalah sistem terintegrasi yang menyediakan informasi yang digubakan dalam pembuatan keputusan sumber daya manusia (Jogiyanto Hartono, 2019). Berdasarkan Penelitian Terdahulu yang berkaitan dengan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia telah dilakukan oleh Budi Suswantoro pada tahun 2008 dengan judul Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Berbasis Web pada PT Group Riset Potensial, yaitu dengan dikembangkan sistem informasi sumber daya manusia berbasis web ini diharapkan dapat membantu dalam

melakukan pengaturan serta control terhadap karyawan, dan juga dapat membantu karyawan mendapat informasi yang *up to date*, tepat, cepat, dan akurat dari perusahaan.

C. Sistem Rekrutmen SDM di Rumah Sakit Permata Hati

Sistem Rekrutmen di RSPH berdasarkan SOP Rekrutmen yaitu melalui Langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menganalisa kebutuhan pegawai di masing-masing unit.
2. Membuat media informasi terkait dicari atau dibutuhkan loker untuk unit terkait. (Website, IG, FB, Whatsapp).
3. Melakukan *screening* data berdasarkan Standar Kualifikasi Pendidikan Staff.
4. Jika sudah lolos *screening* akan dilakukan pemanggilan dan mengikuti tes tulis terkait kompetensi yang di butuhkan. (*Interview* terdapat terbagi menjadi 2 yaitu medis dan non medis : untuk tenaga medis biasanya melibatkan tenaga ahli dalam bidang medis, dan untuk non medis melibatkan kepala ruangan masing-masing unit).

Menurut Jackson (2013) dalam Nanang Nuryanta (2008) Rekrutmen antara lain meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.

D. Sistem Evaluasi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Permata Hati

Sistem evaluasi di RSPH menggunakan sistem evaluasi internal proses. Yang dilaksanakan harian, pertengahan bulan, dan bulanan. Dan ada sistem evaluasi, dan semester, dan tahunan. Kegiatan Sistem evaluasi di RSPH dilakukan oleh tim internal yang telah terjadwal, namun belum tertata secara baik. Tim yang seharusnya menjadi penyambung aspirasi karyawan di masing-masing unit dalam menampung seluruh aspirasi belum mampu berperan semestinya. Kegiatan Tim yang belum terencana serta kurangnya kerjasama baik secara internal maupun eksternal.

Menurut menurut Kreitner dan Kinicki (2001:300) didalam buku Wibowo (2009:375) evaluasi kinerja merupakan pendapat yang bersifat evaluatif atas sifat, perilaku seseorang, atau prestasi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personil.

V. PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis menarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem perencanaan ketenagakerjaan di Rumah Sakit Permata Hati
 - a. Berdasarkan hasil wawancara, sistem perencanaan di Rumah Sakit Permata Hati menggunakan sistem manual perkebutuhan masing - masing unit dan sesuai dengan pemenuhan suatu aturan dari pada pihak yang akan diajak untuk melakukan suatu kerjasama. Artinya sistem perencanaannya masih menggunakan sistem berdasarkan kebutuhan dan belum adanya suatu program perencanaan yang telah baku dan terorganisir. Sehingga masih bersifat situasional menyesuaikan berdasarkan permintaan dan kebutuhan di masing-masing unit.

- b. Berdasarkan hasil observasi melalui perhitungan metode Ilyas dengan jumlah Perawat dibutuhkan perhari sebanyak 35 orang sedangkan perawat eksisting sebanyak 20 orang, artinya RSPH masih kekurangan jumlah perawat sebanyak 15 dari jumlah Perawat seharusnya.
2. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Permata Hati

Berdasarkan data yang didapat di rumah sakit permata hati sudah menggunakan Aplikasi SIMRS yang berbasis *Website*, dimana dalam aplikasi tersebut terdapat informasi terkait data *base* karyawan, data absensi kehadiran, lembur, izin, sakit, dan data cuti karyawan dan sudah mampu terintegrasi dengan semua divisi di masing-masing unit, dari mulai alur pasien masuk sampai pasien pulang. Namun, Sistem Informasi SDM masih terbatas pada fungsi Manajemen Data karyawan, sehingga tiga fungsi lain, yakni fungsi Perekrutan dan Penerimaan SDM (*Recruiting and Hiring*), fungsi Pendidikan dan Pelatihan (*Learning and Training*) serta fungsi Pemutusan Hubungan Kerja dan Administrasi Tunjangan belum masuk ke dalam Sistem Informasi SDM.
3. Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Permata Hati

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara sistem Rekrutmen SDM di Rumah Sakit Permata sudah dijalankan berdasarkan Standar Operasional Prosedur Rekrutmen yang meliputi beberapa langkah, yaitu :

 - a. Menganalisa kebutuhan pegawai di masing-masing unit berdasarkan laporan analisa beban kerja unit.
 - b. Membuat media informasi terkait dicari atau dibutuhkan loker untuk unit terkait. (*Website*, *IG*, *FB*, *Whatsapp*).
 - c. Melakukan skrining data berdasarkan Standar Kualifikasi Pendidikan Staff (*SKPS*).
 - d. Jika sudah lolos skrining akan dilakukan pemanggilan dan mengikuti test Tulis terkait kompetensi yang di butuhkan. (*Interview* terdapat terbagi menjadi dua, yaitu medis dan non medis.
4. Sistem evaluasi di Rumah Sakit Permata Hati menggunakan evaluasi internal proses yang dilaksanakan harian, pertengahan bulan, dan bulanan serta sistem evaluasi triwulan, semester, dan tahunan. Kegiatan Sistem evaluasi di Rumah Sakit Permata Hati dilakukan oleh tim internal yang telah terjadwal, namun belum tertata secara baik. Tim yang seharusnya menjadi penyambung aspirasi karyawan di masing – masing unit dalam menampung seluruh aspirasi belum mampu berperan semestinya. Kegiatan Tim yang belum terencana serta kurangnya kerjasama baik secara intern maupun eksternal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. Yogyakarta: CAPS (*Center for Academic Publishing Service*).
- Jackson, S. E. (2013). Behavioral perspective of strategic human resource management. *Encyclopedia of Management Theory*, 1(1), 66–72.
- Jogiyanto Hartono, M. (2019). *Strategi Penelitian Bisnis*. Penerbit Andi.
- Kreitner, R. (n.d.). dan Kinicki, A.(2000). *Organizational Behavior*.

- Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ramadhan, M. (n.d.). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*.
- Ramadhan, M. (2022). *Manajemen Kinerja*. CV. Mitra Cendekia Media.
- Ramadhan, M., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pascal Books.
- Sudarmanto, K. (2014). Pengembangan Kompetensi SDM: Teori. *Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*.
- Sugiyono, P. (2015). Metode penelitian kombinasi (mixed methods). *Bandung: Alfabeta*, 28, 1–12.
- Sull, D., Turconi, S., Sull, C., & Yoder, D. (2018). *Four logics of corporate strategy*. MIT Sloan Management Review.
- Suparyadi, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. *Yogyakarta: CV Andi Offset*.
- Suwatno, H. (2011). dan Donni Juni Priansa. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.