

DAFTAR PUSTAKA

- Abi, S. R., & Sureskiarti, E. (2021). Literature Review : Hubungan Fungsi Manajemen Kepegawaian : Sumber Daya Manusia terhadap Pengendalian Mutu di Pelayanan Kesehatan. *Borneo Student Research*, 3(1), 327–340.
- Alhamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K., Al Kurdi, B., Alzoubi, H., Hamouche, S., & Al-Hawary, S. (2022). The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommunications companies in Jordan. *International Journal of Data and Network Science*, 6(2), 429–438.
- Ali, I. A. S., Efendy, I., & Fitriani, A. D. (2022). Evaluation of Human Resource Development in the Level of Employee Performance of Health Centre West Langsa Barat 2020. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 8(1), 2615–109.
- Aprianto, B., & Zuchri, F. N. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan di Fasilitas Kesehatan. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 2(3).
- Ayatulloh, D., Nursalam, N., & Kurniawati, N. D. (2021). Effect of Knowledge Management in Healthcare Services: A Systematic Review. *Jurnal Pendidikan Keperawatan*, 7(1), 84–96.
- Badar, M., & Hajrah. (2022). Manajemen Kualitas Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Batara Siang Kabupaten Pangkep. *Kaizen Jurnal*, 1(1), 2–3.
- Baskara, I. A., & Indrawati, F. (2022). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Pengadaan SDM Kesehatan di RSUD Wonogiri. *JPPKMI*, 3(1), 26–35.
- Budo, A., Tulus, F., & Tampi, G. buddy. (2020). Efektivitas Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(94), 1–13.
- Darlin, Tuti, A., & Leiwakabessy, D. R. (2023). Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kesehatan Pada Poliklinik Denkesyah 17.04.02 Biak. *IISIP YAPIS*, 09(8), 316–327.
- Fatimah, M. (2022). Masalah Pengembangan SDM Kesehatan di Klinik “X” Palembang. *Jurnal Kesehatan Terapan*, 9(1), 2–3.
- Febrianti, I. T. D. (2022). *Analysis of Health Human Resources Management on The Quality of Health Services*.
- Frangky, S., Silitonga, M., & Saragi, S. (2020). Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Siempat Rube Kabupaten Pakpak Bharat. *Jurnal Publik Reform UND HAR Medan*, 7.
- Gurning, F. P., Al Wafi Lubis, M. Z., Hasibuan, N. R., & Adeliyani, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Tugas Dan Fungsi Kerja Di Upt Puskesmas Sering. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 9(5), 706–710.
- Handayani et al., (2020) Handayani, S., Tahir, M., & Sakinah, S. (2020). Hubungan Organisasi Dengan Peningkatan Mutu Pelayanan Puskesmas Baranti

Kabupaten Sidrap. *Jurnal Keperawatan Dan Kebidanan*, 75, 9–15.

- Har, S. H., Abdullah, R., Baharuddin, Megawati, Sandra, G., Umanailo, M. C. B., & Assagaf, S. S. F. (2021). The Effect of Service Quality and Health Facilities on Inpatient Satisfaction through the Attitudes of Nurses at the Regional General Hospital (RSUD) Bantaeng Regency. *IEOM Society International*.
- Herdilah, H., Aris Septiliani, N., Septimia, L., Rodiyah, S., & Tadi, T. (2023). Paradigma Baru Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Global. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 60–83.
- Hidayah, N., Dewi, A., & Rakasiwi, G. P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Pada Klinik Pratama. *Prosiding Seminar Nasional Program Pengabdian Masyarakat*, 1289–1302.
- Iwan, Idris, & Santi, I. N. (2021). The Influence Of Quality Health Services On Inpatient Satisfaction At Pandere Public Health Centre. *Tadulako International Journal Of Applied Management*, 3(2).
- Kadir, E., & Badwi, A. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Rumah Sakit Tahun 2021. *JUKEKE*, 2(1), 100–105.
- Margata, L., Hariati, ;, Farmasi, F., Kesehatan, I., Husada, D., & Keperawatan, F. (2021). Human Resources (HR) Training in Improving Quality of Services At Granmed Lubuk Pakam General Hospital. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Putri Hijau*, 1(3), 68–71.
- Mayestika, P., & Hasmira, M. H. (2021). Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Pidie Jaya Tahun 2019. *Jurnal Perspektif*, 4(4), 519.
- Nur, M., Yusuf, S., & Rusman, A. D. P. (2021). Analisis Peningkatan Kinerja Kesehatan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 4(2), 2614–3151.
- Palijama, F. (2023). *Pengaruh Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit dr. Haulussy Provinsi Maluku*. 2, 1–10.
- Peraturan Pemerintah. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumaha Sakitan*. 086146.
- Prilly, N. N., Sari, R. M., & Aprilia, T. R. (202 C.E.). *Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan di Indonesia Analysis of the Quality of Human Resources for Health in Indonesia*.
- Ratnah, Ismail, I., & Aminah, S. (2022). Analisis Fungsi Manajemen Pada Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Di Dinas Kesehatan Kabupaten Wajo. *Jurnal Ada Na Gau: Public Administration*, 3(1), 840.
- Saifudin, A., Sutawidjaya, A. H., Sugiyono, & Aima, H. (2020). The Model of Green HRM in Improving Service Quality With OCBE and Organizational Commitment as Mediation In the Hospital of State-Owned Enterprises (Conceptual Framework). *Business and Entrepreneurial Review*, 20(2), 171–198.

- Sondakh, V., D.J Lengkong, F., & Palar, N. (2023). Kualitas Pelayanan Kesehatan Rawat Jalan di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan. *Jurnal Administrasi Publik*, IX(127), 34–43.
- Surji, K. M., & Sourchi, S. M. (2020). The Essential Role of Human Resources Management in Healthcare and Its Impact On Facilitating Optimal Healthcare Services. *Qalaai Zanist Scientific Journal*, 5(2).
- Suryantoko, S., Agnes, A., & Faisol, A. (2020). Penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Guna Meningkatkan Mutu Pelayanan di Rumkital Marinir Cilandak. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, 4(2), 155–165.
- Syafruddin, S., Saafi, L. O., Jayadipraja, E. A., Timbul Supodo, & Sunarsih. (2022). Factors Related to the Utilization of Health Services in the Outstanding Unit in the Regional General Hospital of Buton North Regency. *Waluya The International Science And Health Journal*, 1(2), 58–65.
- Syaputri, R., & Hartono, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Komunika Ilmiah Komunikasi*, 1(1), 1–6.
- Takalar, R. S. M. C. M. K. (2023). *Data Jumlah Karyawan RSMCM 2023*.
- Takalar, R. S. M. C. M. K. (2023). *Data Jumlah Pelayanan Pasien Rawat Inap Tahun 2023*.
- Undang-Undang RI No 44 tahun. (2009). UU RI no. 44 Tentang RS. *Undang-Undang Republik Indonesia*, 1, 41.
- Winarso, F. A., Paselle, E., & Rande, S. (2020). Kualitas Pelayanan Kesehatan Pada Unit Rawat Inap Rumah Sakit TK.IV Kota Samarinda. *Jurnal Administrasii Negara*, 8(1), 8943–8952.
- Wulandari, M., Sriwahyuni, S., & Gunawan, D. (2023). Quality Management Of Health Services On Patient Saticfaction At Montella Private Hospital West Aceh District. *Medalion Journal*, 4(2).
- Yusran, & Yuniarni. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Pelayanan Kesehatan Masyarakat Pada Puskesmas Atapange Kecamatan Majauleng. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 77–89.
- Zaiter, R., Koabaz, M., Lakkis, A., Chahine, R., & Zaiter, B. (2021). Study of the Relationship between the Human Resources Management Functions and the Quality of Health Care at Private Hospitals in Baalbek-Hermel Governorate. *International Journal of Health Sciences and Research*, 11(3), 93.

L
A
M
P
I
R
A
N

- 1) Isilah identitas anda pada lembar yang tersedia. Identitas dan jawaban dijamin kerahasiaanya.
- 2) Periksalah kembali kuesioner anda.
- 3) Pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri anda. Tidak ada jawaban yang dianggap salah, semua jawaban adalah benar.
- 4) Pilihlah atau isilah pertanyaan berikut dengan mencentang(v) salah satu pada kolom jawaban yang dianggap mewakili.

1. Perencanaan SDM Kesehatan

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Cukup	Kurang
1	Apakah rumah sakit memiliki program perencanaan yang jelas?		
2	Apakah perencanaan SDM memuat secara jelas tentang kualifikasi SDM yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, sesuai dengan strategi rumah sakit?		
3	Apakah rumah sakit memiliki dokumen perencanaan kebutuhan SDM?		
4	Apakah perencanaan SDM melibatkan adanya penilaian internal berkaitan dengan keberadaan SDM?		
5	Apakah program perencanaan berlaku untuk semua tenaga kesehatan?		
6	Apakah perencanaan SDM mendukung dan terintegritas dengan strategi tujuan rumah sakit?		

2. Pengorganisasian SDM Kesehatan

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Cukup	Kurang
1	Apakah memiliki dokumen kebijakan penempatan SDM?		
2	Apakah penempatan SDM sudah sesuai dengan ketentuan dan standar rumah sakit?		
3	Apakah penempatan SDM sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki SDM?		

4	Apakah jumlah tenaga kesehatan sesuai yang dibutuhkan?		
5	Apakah penempatan SDM sesuai dengan tugas dan fungsi?		
6	Apakah penempatan kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan?		

3. Pengadaan SDM Kesehatan

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Cukup	Kurang
1	Apakah proses seleksi SDM dilakukan secara maksimal dengan mendapatkan informasi latar belakang pelamar?		
2	Apakah pengadaan SDM memanfaatkan sumber tenaga kerja yang tepat?		
3	Apakah pengadaan dan seleksi memberi kesempatan yang sama kepada pelamar?		
4	Apakah dokumen panduan seleksi dan penempatan SDM rumah sakit secara sistematis?		

4. Pengembangan SDM Kesehatan

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Cukup	Kurang
1	Apakah rumah sakit memahami bahwa setiap tenaga kesehatan memiliki tingkat minat yang berbeda dalam meningkatkan karirnya?		
2	Apakah rumah sakit memberikan kesempatan bagi tenaga kesehatan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju?		
3	Apakah rumah sakit memiliki program pengembangan karir yang jelas bagi seluruh tenaga kesehatan?		
4	Apakah rumah sakit terlibat dalam mengembangkan tenaga kesehatan untuk meningkatkan keterampilan?		

5. Kualitas Pelayanan Kesehatan

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Cukup	Kurang
1	Apakah rumah sakit memberikan pelayanan kesehatan sesuai yang dijanjikan?		
2	Apakah tenaga medis dan petugas lain membantu jika ada permasalahan pasien?		
3	Apakah rumah sakit memberi pelayanan yang cepat dan tidak berbelit-belit?		
4	Apakah rumah sakit didukung tenaga medis yang handal?		
5	Apakah rumah sakit menyediakan pelayanan 24 jam sehingga pasien dapat terlayani?		
6	Apakah rumah sakit memiliki peralatan medis fasilitas penunjang yang modern?		
7	Apakah rumah sakit tersedia dokter spesialis yang lengkap?		
8	Apakah tenaga medis memiliki catatan medis pasien?		
9	Apakah tersedia pusat pengaduan keluhan pasien?		
10	Apakah ruang pemeriksaan pasien memadai dan terjaga privasinya?		
11	Apakah rumah sakit telah memiliki ruang tunggu yang memadai untuk menampung pasien yang datang?		
12	Apakah rumah sakit menyediakan kursi roda/brankar untuk membawa pasien ke ruang rawat inap?		
13	Apakah rumah sakit memiliki apotek dengan jumlah obat-obatan yang lengkap?		
14	Apakah rumah sakit memiliki ruang rawat inap yang cukup?		
15	Apakah rumah sakit telah memiliki papan petunjuk yang jelas?		

Lampiran 2

SURAT PENGAMBILAN DATA AWAL



KEMENTERIAN PENDIDIKAN KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jl. Perintis Kemerdekaan Km.10 Makassar 90245, Telp.(0411) 585658,
e-mail : fkm.unhas@gmail.com, website: https://fkm.unhas.ac.id/

Nomor : 26002/UN4.14.1/PT.01.04/2023
Perihal : Izin Pengambilan Data Awal

10 Oktober 2023

Yth. Direktur Utama Rumah Sakit Maryam Citra Medika Kabupaten Takalar
di-
Takalar

kami sampaikan bahwa, mahasiswa Program Studi Magister Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin bermaksud melakukan Pengambilan Data Awal dalam rangka penyusunan Tesis. Untuk melaksanakan penelitian ini, kami mengharapkan bantuan Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan izin kepada:

Nama : Andi Sri Adinda
Nomor Pokok : K052222014
Program Studi : Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Judul Penelitian : Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan Pada Pasien Hipertensi di Rumah Sakit Maryam Citra Medika Kabupaten Takalar

Adapun data yang dibutuhkan berkaitan dengan :

1. Jumlah Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Maryam Citra Medika Kabupaten Takalar
2. Jumlah Data Pasien Rawat Inap 2021-2023 Rumah Sakit
3. Jumlah Kunjungan Pasien Rawat Inap 2021-2023 Rumah Sakit

Sehubungan dengan hal tersebut, kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan data yang dibutuhkan.

Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu disampaikan terima kasih.

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kemahasiswaan



Dr. Wahiduddin, SKM., M.Kes.
NIP.197604072005011004

Tembusan Kepada Yth.:

1. Dekan FKM-UNHAS
2. Ketua Program Studi AKK FKM-UNHAS
3. Pertinggal



Ciptaan :

1. UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah."
2. Dokumen ini telah didaftarkan secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSSE



Lampiran 3

SURAT REKOMENDASI KODE ETIK



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jln.Perintis Kemerdekaan Km.10 Makassar 90245, Telp.(0411) 585658,
E-mail : fkm.unhas@gmail.com, website: <https://fkm.unhas.ac.id/>

REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK

Nomor: 6504/UN4.14.1/TP.01.02/2023

Tanggal: 22 Desember 2023

Dengan ini Menyatakan bahwa Protokol dan Dokumen yang Berhubungan dengan Protokol berikut ini telah mendapatkan Persetujuan Etik:

No.Protokol	111223092281	No. Sponsor Protokol	
Peneliti Utama	Andi Sri Adinda	Sponsor	Pribadi
Judul Peneliti	Pengaruh Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan Pada Pasien Rawat Inap di Rumah Sakit Maryam Citra Medika Kabupaten Takalar		
No.Versi Protokol	1	Tanggal Versi	11 Desember 2023
No.Versi PSP	1	Tanggal Versi	11 Desember 2023
Tempat Penelitian	Rumah Sakit Maryam Citra Medika Kabupaten Takalar		
Judul Review	<input type="checkbox"/> Exempted <input checked="" type="checkbox"/> Expedited <input type="checkbox"/> Fullboard	Masa Berlaku	Frekuensi review lanjutan
		22 Desember 2023 22 Desember 2023 September 2024	
Ketua Komisi Etik Penelitian	Nama : Prof.dr. Veni Hadju,M.Sc,Ph.D	Tanda tangan	Tanggal Desember 2023
Sekretaris komisi Etik Penelitian	Nama : Dr. Wahiduddin, SKM.,M.Kes	Tanda tangan	Tanggal Desember 2023

Kewajiban Peneliti Utama :

1. Menyerahkan Amandemen Protokol untuk persetujuan sebelum di implementasikan
2. Menyerahkan Laporan SAE ke Komisi Etik dalam 24 Jam dan dilengkapi dalam 7 hari dan Lapor SUSAR dalam 72 Jam setelah Peneliti Utama menerima laporan
3. Menyerahkan Laporan Kemajuan (progress report) setiap 6 bulan untuk penelitian resiko tinggi dan setiap setahun untuk penelitian resiko rendah
4. Menyerahkan laporan akhir setelah Penelitian berakhir
5. Melaporkan penyimpangan dari protocol yang disetujui (protocol deviation/violation)
6. Mematuhi semua peraturan yang ditentukan



Lampiran 4

SURAT PERMOHONAN IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jl. Perintis Kemerdekaan Km.10 Makassar 90245, Telp.(0411) 585658,
e-mail : fkm.unhas@gmail.com, website: https://fkm.unhas.ac.id/

Nomor : 28075/UN4.14.1/PT.01.04/2023
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

28 Desember 2023

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Kabupaten Takalar
di Tempat

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa mahasiswa Program Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, yang tersebut di bawah ini:

Nama : Andi Sri Adinda
NIM : K052222014
Program Pendidikan : S2
Program Studi : Administrasi dan Kebijakan Kesehatan

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penulisan tesis dengan judul **"Pengaruh Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan Pada Pasien Rawat Inap di Rumah Sakit Maryam Citra Medika Kabupaten Takalar"** yang dibimbing oleh:

Pembimbing I : Dr. H. Muhammad Alwy Arifin, M.Kes
Pembimbing II : Prof. Dr. Darmawansyah, SE., MS
Lokasi Penelitian : Rumah Sakit Maryam Citra Medika Kabupaten Takalar
Waktu Penelitian : 1 Januari - 4 Maret 2024

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya berkenan memberi izin kepada yang bersangkutan.

Atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kemahasiswaan



Dr. Wahiduddin, SKM., M.Kes.
NIP.197604072005011004

Tembusan Kepada Yth.:

1. Dekan FKM-UNHAS
2. Ketua Program Studi AKK FKM-UNHAS
3. Peringgal

Lampiran 5

SURAT DINAS PENANAMAN MODAL

No. SERI 01



PEMERINTAH KABUPATEN TAKALAR
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
TERPADU SATU PINTU

Jl. Jenderal Sudirman No.28 Telp. (0418) 323291 Kab. Takalar

Takalar, 03 Januari 2024

Nomor	: 01/IP-DPMTSP/1/2024	Kepada	
Lamp.	: -	Yth.	Direktur Rumah Sakit Maryam Citra Medika
Perihal	: <u><i>Izin Penelitian</i></u>		Kab. Takalar
		Di-	Takalar

Berdasarkan Surat Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Universitas Hasanuddin Nomor :28075/UN4.14.1/PT.01.04/2023, Tanggal 28 Desember 2023 perihal Izin Penelitian dan Surat Rekomendasi Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Takalar Nomor 070/01/BKBP/1/2024 tanggal 28 Desember 2023, dengan ini disampaikan bahwa

Nama	: ANDI SRI ADINDA
Tempat Tanggal Lahir	: Makassar, 12 September 2000
Jenis Kelamin	: Perempuan
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S2) UNHAS Makassar
Alamat	: Palleko Desa/Kel. Palleko Kec. Polongbangkeng Utara Kab. Takalar

Bermaksud akan mengadakan penelitian di kantor/instansi/wilayah kerja Bapak/Ibu dalam Rangka Penyusunan Tesis dengan judul :

“PENGARUH FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN KESEHATAN PADA PASIEN RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT MARYAM CITRA MEDIKA KABUPATEN TAKALAR ”

Yang akan dilaksanakan : Januari 2024 s/d Februari 2024
 Pengikut / Peserta : -

Sehubungan dengan hal tersebut di atas pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan sbb:

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan Kegiatan dimaksud kepada yang bersangkutan harus melapor kepada Bupati Takalar Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Takalar ;
2. Penelitian tidak menyimpang dari ketentuan yang berlaku ;
3. Mentaati semua Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dan Adat Istiadat setempat;
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil *Tesis* Kepada Bupati Takalar Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Takalar ;
5. Surat pemberitahuan penelitian ini dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikian disampaikan kepada saudara untuk diketahui dan seperlunya.



DR. MEGAWATI IBRAHIM, SE., M.M
 Pangkal Pembina
 Nip : 197202242000032002

Tembusan : disampaikan kepada Yth :

5. Bupati Takalar di Takalar (sebagai laporan);
6. Kepala Bappelitbang Kab. Takalar di Takalar;
7. Kepala Badan Kesbangpol Kab. Takalar di Takalar;
8. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Makassar di Makassar
5. Pertinggal.

Lampiran 6

SURAT IZIN PENELITIAN DI RUMAH SAKIT MARYAM CITRA MEDIKA

**RUMAH SAKIT**
MARYAM CITRA MEDIKA
JALAN POROS TAKALAR - MAKASSAR KM. KEL. BAJENG, KEC. PATTALLASSANG, KAB. TAKALAR ☎ (0418) 231-2517

REKOMENDASI
Nomor : 043/RS-MCM/DIR/I/2024

Berdasarkan surat dari Universitas Hasanuddin Makassar nomor : 28075/UN4.14.1/PT.01.04/2023 tanggal 28 Desember 2023 Perihal : Izin Penelitian, dengan ini disampaikan bahwa yang tersebut namanya di bawah ini :

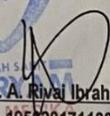
Nama : Andi Sri Adinda
NIM : K052222014
Program Studi : Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Pekerjaan : Mahasiswa S2 (Universitas Hasanuddin Makassar)
Alamat : Palleko Desa/Kel. Palleko Kec. Polongbangkeng Utara Kab. Takalar

Diberikan rekomendasi untuk :
Melakukan Penelitian di Rumah Sakit Maryam Citra Medika dengan Judul "**Pengaruh Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan Pada Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit Maryam Citra Medika Kabupaten Takalar**"

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana sepatunya.

Takalar, 10 Januari 2024

Direktur
RS Maryam Citra Medika


dr. H. A. Rival Ibrahim
NIK. 1956201711001

Lampiran 7

SURAT TELAH SELESAI MELAKUKAN PENELITIAN

**RUMAH SAKIT**
MARYAM CITRA MEDIKA
JALAN POROS TAKALAR - MAKASSAR KM. KEL. BAJENG, REC. PATTALLASSANG, KAB. TAKALAR ☎ (0418) 231-2517

SURAT KETERANGAN
Nomor : 049/RS-MCM/DIR/IV/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: dr. H. A. Rivai Ibrahim
NIK	: 1956201711001
Jabatan	: Direktur RS Maryam Citra Medika

Menerangkan bahwa:

Nama	: Andi Sri Adinda
Nim	: K052222014
Jurusan	: S2 – Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Tempat Penelitian	: RS Maryam Citra Medika

Bahwa nama tersebut telah melaksanakan Penelitian di RS Maryam Citra Medika dengan judul penelitian "*Pengaruh Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan Pada Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit Maryam Citra Medika Kabupaten Takalar*" kegiatan berlangsung dari bulan Januari 2024 sampai dengan Februari 2024 sesuai dengan Izin Penelitian Pemerintah Kabupaten Takalar Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya agar dapat diperlukan seperlunya, terima kasih.

Takalar, 24 April 2024

DIREKTUR
RS MARYAM CITRA MEDIKA


dr. H. A. RIVAI IBRAHIM

Lampiran 8

DOKUMEN PERENCANAAN

	PERENCANAAN SDM		
	No Dokumen :	No Revisi :	Halaman
	AUK-05-03	A01	1/2
STANDAR PROSEDUR OPERASIONAL	Tanggal Terbit 3 Januari 2022		
PENGERTIAN	Perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia Rumah Sakit ditetapkan berdasarkan analisa beban kerja dan tingkat standar kompetensi meliputi pendidikan, keterampilan pengetahuan dan persyaratan lain yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pasien, dengan mempertimbangkan misi rumah sakit, jenis pelayanan yang disediakan, dan teknologi yang digunakan oleh rumah sakit.		
TUJUAN	Sebagai acuan dalam pemenuhan formasi kebutuhan sumber daya manusia rumah sakit di RS Maryam Citra Medika		
KEBIJAKAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. SK Direktur Nomor: 026/SK/RS-MCM/IX/2022 Tentang Pedoman Pengelolaan SDM 2. SK Direktur Nomor: 013/SK/RS-MCM/IX/2022 Tentang Panduan Perencanaan SDM 		
PROSEDUR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyebaran formulir kebutuhan SDM ke seluruh unit kerja oleh bagian SDM 2. Masing-masing unit menyusun rencana kebutuhan pegawai dengan melampirkan perhitungan analisis beban kerja berdasarkan uraian tugasnya serta formulir kebutuhan SDM 3. Bagian kepegawaian menganalisa dan menghitung kebutuhan SDM berdasarkan dari analisis beban kerja setiap jabatan sesuai dengan uraian tugasnya dari masing-masing unit 4. Direktur RS Maryam Citra Medika menetapkan hasil analisa kebutuhan SDM tersebut 		
UNIT TERKAIT	<ol style="list-style-type: none"> 1. Direktur 2. Bagian SDM 3. Seluruh unit kerja di RS Maryam Citra Medika 		

KERANGKA ACUAN KEGIATAN (*TERM OF REFERENCE*)
PENERIMAAN PEGAWAI JANUARI 2022
DI RUMAH SAKIT MARYAM CITRA MEDIKA TAKALAR

Instansi	: RS Maryam Citra Medika Takalar
Program	: Pemenuhan Tenaga Kerja Unit
Kegiatan	: Penerimaan Pegawai Bulan Januari Tahun 2022
Detil Kegiatan	: Kegiatan Penerimaan Pegawai dalam rangka pemenuhan kekurangan tenaga kerja di unit-unit yang ada di RS Maryam Citra medika Januari 2022

A. LATAR BELAKANG

1. Dasar

- a. Rencana Strategi Bisnis RS Maryam Citra Medika 2020-2023
- b. Program Kerja Bidang Kepegawaian RS Maryam Citra Medika Tahun 2022

2. Latar Belakang

Perencanaan Penerimaan Karyawan Baru secara general dilaksanakan setiap tahun. Pemenuhan kebutuhan tenaga yang membutuhkan pemenuhan cepat dilakukan oleh bagian SDM dan Diklat. Meskipun pemenuhan kebutuhan tenaga setiap tahun telah dilakukan seleksi oleh Bagian SDM dan Diklat namun berdasarkan hasil seleksi karyawan masih ada yang belum terpenuhi sesuai kebutuhan.

Perkembangan pelayanan serta rencana pengembangan RS Maryam Citra Medika dengan dimulainya pembangunan gedung baru dan adanya penambahan layanan, maka diperlukan perencanaan kembali kebutuhan karyawan RS Maryam Citra Medika di tahun 2022. Untuk itu, selain diperlukan peningkatan kompetensi karyawan (keterampilan, pengetahuan dan pengalaman), perlu juga peningkatan kuantitas (penambahan Karyawan) dengan harapan dapat semakin mendorong peningkatan mutu pelayanan dalam upaya mempersiapkan dan memfasilitasi Re-Akreditasi yang akan dilaksanakan juga pada tahun 2022.

Dan hasil penghitungan kebutuhan tenaga dan usulan serta permintaan tenaga baru oleh seluruh unit, kami selaku SDM dan Diklat juga melakukan analisa kebutuhan tenaga yang diajukan ke kami. Adapun dalam perhitungan tersebut kami gunakan sebagai acuan dalam menghitung kebutuhan tenaga di Rs Maryam Citra Medika, dimana dalam penghitungan tersebut kami tidak secara bulat mengambil kebutuhan sesuai penghitungan tersebut akan tetapi kami menyesuaikan dengan kekuatan anggaran yang dikeluarkan oleh RS Maryam Citra Medika dan kebutuhan tenaga minimal yang dibutuhkan. Adapun secara detil persiapan dan rencana pelaksanaan penerimaan kami sampaikan sebagaimana uraian di bawah ini.

B. TUJUAN

1. Memenuhi kebutuhan tenaga Rumah Sakit Maryam Citra Medika Tahun 2022.
2. Meningkatkan Mutu Pelayanan RS Maryam Citra Medika.

C. KETENTUAN UMUM

Pelamar yang dapat mengikuti seleksi adalah:

1. Pelamar yang pernah bekerja di diperbolehkan mengikuti rekrutmen di RS Maryam Citra Medika, dengan syarat pelamar tersebut mengundurkan diri secara baik-baik dari RS Maryam Citra medika.
2. Pelamar yang pernah megikuti seleksi penerimaan karyawan tetapi masih belum lulus diberi kesempatan untuk mengikuti seleksi.

D. SASARAN

1. UMUM

Seluruh pelamar yang kualifikasinya dan syarat administrasi dibutuhkan oleh RS Maryam Citra Medika.

2. KHUSUS

Kebutuhan Tenaga RS Maryam Citra Medika

No	Unit Kerja	Formasi	Jumlah	Pendidikan	Keterangan
1	Farmasi	Apoteker	2	Profesi Apoteker	
	Farmasi	Asisten Apoteker	2	S1 Farmasi	
2	UPSRS	Teknisi Listrik	1	SMK Listrik/Elektro	
	UPSRS	Supir Ambulance	1	SMA/SMK	
	UPSRS	Petugas Keamanan	2	SMA/SMK	
3	Tata Usaha	Staf Administrasi	3	DIII Semua Jurusan	
	Tata Usaha	Humas/Marketing	1	DIII Marketing/Ekonomi/Hi/Hukum	
	Tata Usaha	Kasir	1	DIII Semua Jurusan	
	Tata Usaha	Staf Inventaris	1	DIII Semua Jurusan	
4	K3RS	K3RS	1	DIII K3	
5	Rawat Inap	Perawat	4	DIII Keperawatan	
6	Rawat Jalan	Perawat	2	DIII Keperawatan	
7	UGD	Perawat	4	DIII Keperawatan	
8	ICU	Perawat	8	DIII Keperawatan	
9	OK	Perawat	1	DIII Keperawatan	
10	PONEK	Bidan	2	DIII Kebidanan	
11	Sanitasi	Petugas	5	SMA/SMK	

		Kebersihan			
12	Laboratorium	Analisis Kesehatan	2	DIII Analisis Kesehatan	
13	Gizi	Ahli Gizi	1	DIII Gizi	

E. KEGIATAN POKOK DAN RINCIAN KEGIATAN

Metode Rekrutmen

- Seleksi Berkas
- Seleksi Tulis
- Seleksi Wawancara
- Seleksi Kesehatan

F. MATERI TES

- Bidang pekerjaan
- Bidang perumah sakitan

G. PELAKSANA

Pekerjaan seleksi penerimaan karyawan adalah tugas bagian SDM dan Diklat, tetapi mengingat Rekrutmen ini cukup besar maka pada rekrutmen saat ini dibentuk kepanitiaan yang akan membantu bagian SDM dan Diklat untuk pelaksanaan rekrutmen. Adapun kepanitiaan dan tugas yang diusulkan pada saat rekrutmen telah tertera dalam SK pembentukan Tim Rekrutmen RS Maryam Citra Medika.

Pelaksana seleksi karyawan melibatkan pejabat struktural terkait, Kasubbag Tata Usaha, Kasi Pelayanan Medis, Kasi Pelayanan Keperawatan, Kasi Penunjang Medik dan Non Medik serta tenaga profesional dalam hal:

- Pewawancara meliputi:
 1. Pimpinan unit terkait
 2. Ketua Komite terkait
- Pembuat Soal Tes Tulis meliputi:
 1. Pimpinan unit terkait
 2. Ketua komite terkait

H. PELAKSANAAN KEGIATAN

Tempat pelaksanaan seleksi penerimaan pegawai :

1. Aula untuk tes tertulis
2. Aula untuk tes wawancara
3. Poli di RS Maryam Citra Medika untuk Tes Kesehatan.

Adapun jadwal pelaksanaan rekrutmen tenaga karena mengusulkan dapat dilaksanakan pada bulan Januari 2022.

I. SUMBER REKRUTMEN

Membuat pengumuman informasi lowongan kerja dengan memposting di internet khususnya di media social RS Maryam Citra Medika.

J. JADWAL PELAKSANAAN KEGIATAN

Publikasi Lowongan Pekerjaan	: 12 Januari 2022
Pendaftaran online	: 13 Januari s.d 23 Januari 2022
Seleksi Berkas	: 24 Januari s.d 25 Januari 2022
Pengumamn Hasil Seleksi Berkas	: 26 Januari 2022
Tes Tertulis	: 27 Januari s.d 31 Januari 2022
Tes Wawancara	: 1 Februari s.d 2 Februari 2022
Pengumuman Hasil Tes Tertulis + Wawancara	: 7 Februari 2022
Tes Kesehatan	: 8 Februari s.d 10 Februari 2022
Pengumuman Hasil Tes Kesehatan	: 11 Februari 2022
Pengumpulan Berkas	: 11 Februari 2022
Pengumuman Kelulusan	: 12 Februari 2022

Jadwal pelaksanaan kegiatan diatas bisa berubah sewaktu-waktu sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada di RS Maryam Citra Medika.

K. PERLENGKAPAN

Adapun perlengkapan kegiatan ini adalah sebagai berikut.

1. Perlengkapan

- a) Laptop
- b) LCD
- c) Kamera

2. Perlengkapan Pribadi

- a) ID Card
- b) Administrasi (alat tulis, buku catatan)
- c) Perlengkapan pribadi lainnya yang dianggap perlu

L. BIAYA

Konsumsi :

Makan Rp. 15.000,-/dos x 25 = Rp. 375.000,-

Snack Rp. 8.000,-/dos x 25 = Rp. 200.000,-

Biaya yang tersebut diatas adalah rincian per hari kegiatan dilaksanakan wawancara dan tes-tes lainnya.

M. PENUTUP

Demikian kerangka acuan kegiatan penerimaan pegawai baru Rumah Sakit Maryam Citra Medika, dengan harapan semoga rencana ini dapat dijadikan pedoman bagi seluruh pihak terkait penerimaan tenaga Baru RS Maryam Citra Medika. Sedangkan yang berkaitan dengan hal-hal teknis yang terkait dalam pelaksanaan akan dibicarakan pada rapat-rapat kepanitiaan.



**KEPUTUSAN DIREKTUR
NOMOR : 013/SK/RS-MCM/IX/2022**

**TENTANG
PANDUAN PERENCANAAN SDM
RUMAH SAKIT MARYAM CITRA MEDIKA
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DIREKTUR RUMAH SAKIT MARYAM CITRA MEDIKA**

- MENIMBANG** : a. Bahwa untuk memperoleh SDM yang sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi perlu dilakukan suatu perencanaan di dalam suatu pemenuhan kebutuhan tenaga;
b. Bahwa sehubungan dengan hal tersebut pada huruf a, perlu ditetapkan Keputusan Direktur Rumah Sakit Maryam Citra Medika.
- MENINGAT** : 1. Undang-Undang Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
2. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 130, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5072);

MEMUTUSKAN

- MENETAPKAN** :
- KESATU** : KEPUTUSAN DIREKTUR RUMAH SAKIT MARYAM CITRA MEDIKA TENTANG PANDUAN PERENCANAAN SDM DI RUMAH SAKIT MARYAM CITRA MEDIKA;
- KEDUA** : Panduan yang dimaksud agar digunakan sebagai acuan oleh bagian SDM dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan;
- KETIGA** : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dan apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Takalar
Tanggal : 8 September 2022

**DIREKTUR
RS MARYAM CITRA MEDIKA**

dr. H. A. RIVAL IBRAHIM
NIA. 1956201711001
CITRA ME

**PANDUAN
PERENCANAAN SDM
SK Direktur No. 013/SK/RS-MCM/IX/2022**



**RUMAH SAKIT MARYAM CITRA MEDIKA
KABUPATEN TAKALAR
2022**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala berkat dan anugerah yang telah diberikan kepada penyusun, sehingga Buku Panduan Perencanaan SDM RS Maryam Citra Medika ini dapat selesai disusun.

Buku Panduan ini merupakan Panduan kerja bagi seluruh staf kepegawaian Rumah Sakit dalam merencanakan SDM di RS Maryam Citra Medika.

Tidak lupa penyusun menyampaikan terima kasih yang sedalam – dalamnya atas bantuan semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Panduan Perencanaan SDM RS Maryam Citra Medika.

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I	
PENDAHULUAN.....	1
BAB II	
PENGERTIAN DAN TUJUAN.....	2
A. PENGERTIAN	2
B. TUJUAN	2
BAB III	
RUANG LINGKUP DAN TATA LAKSANA	3
A. RUANG LINGKUP	3
B. TATA LAKSANA PERENCANAAN SDM.....	3
C. ANALISIS KEBUTUHAN DAN BEBAN KERJA PEGAWAI.....	4
BAB IV	
PENUTUP	9

BAB I PENDAHULUAN

Proses perencanaan staf rumah sakit dibuat berdasarkan Kebijakan Rumah Sakit yaitu mengacu pada visi dan misi Rumah Sakit, keragaman pasien yang berkunjung ke rumah sakit dan teknologi. Proses perencanaan dibuat dalam bentuk Pola Ketenagaan Rumah Sakit Maryam Citra Medika, dalam bentuk tertulis dan mengidentifikasi jumlah serta jenis staf yang dibutuhkan dengan keterampilan, pengetahuan dan ketentuan lain yang dibutuhkan oleh masing-masing unit kerja.

Perencanaan ini mengatur :

- Penugasan kembali staf dari satu unit kerja atau pelayanan ke unit kerja atau pelayanan lainnya dalam menjawab perubahan kebutuhan pasien atau kekurangan staf
- Pertimbangan dalam permintaan staf untuk ditugaskan kembali berdasarkan nilai, budaya atau kepercayaan agama
- Kebijakan dan prosedur untuk alih/transfer tanggung jawab dari satu petugas ke petugas lainnya, bila tanggung jawab itu berada di luar wilayah tanggung jawab yang biasa dari petugas tersebut

Setelah proses perencanaan menghasilkan susunan kepegawaian yang actual, dilakukan monitoring secara terus menerus dan diperbaharui sesuai dengan kebutuhan dan melibatkan kerjasama seluruh pihak.

Dasar Hukum dalam proses perencanaan adalah sebagai berikut :

- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014 tentang klasifikasi dan perizinan Rumah Sakit

BAB II

PENGERTIAN DAN TUJUAN

I. PENGERTIAN PERENCANAAN SDM

Perencanaan SDM adalah suatu proses yang sistematis dalam upaya untuk pendayagunaan SDM dalam mencapai suatu tujuan organisasi

II. TUJUAN

Tujuan adanya perencanaan SDM ini adalah

- Meningkatkan pendayagunaan SDM
- Menyelaraskan aktivitas SDM dengan tujuan organisasi secara efisien
- Penghematan dalam pengadaan pegawai
- Memperluas basis informasi manajemen SDM guna membantu aktivitas personalia dan unit organisasi yang lain
- Penggunaan orang secara lebih efisien dan adil dipekerjaan

BAB III

RUANG LINGKUP DAN TATA LAKSANA

I. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup proses perencanaan SDM / pegawai di Rumah Sakit Maryam Citra Medika meliputi :

1. Direktur
2. Para Manajer
3. Para Asisten Manajer
4. Setiap Unit

II. TATA LAKSANA PERENCANAAN SDM

Dalam proses perencanaan SDM Rumah Sakit menetapkan pendidikan, keterampilan pengetahuan dan persyaratan lain bagi seluruh staf yang diperlukan sebagai upaya memproyeksikan susunan staf untuk memenuhi kebutuhan staf.

Pertimbangan Pimpinan Rumah Sakit dalam melakukan perencanaan SDM adalah dengan mempertimbangkan :

1. Misi rumah sakit
2. Populasi pasien yang dilayani dan kompleksitas serta kebutuhan pasien
3. Jumlah pasien yang dilayani dibandingkan dengan jumlah tenaga yang tersedia
4. Jenis pelayanan yang tersedia di rumah sakit
5. Teknologi yang digunakan oleh rumah sakit dalam asuhan pasien

Perencanaan ini dipergunakan untuk mengatur :

- Penugasan kembali staf dari satu unit kerja atau pelayanan ke unit kerja atau pelayanan lainnya dalam menjawab perubahan kebutuhan pasien atau kekurangan staf
- Pertimbangan dalam permintaan staf untuk ditugaskan kembali berdasarkan nilai budaya atau kepercayaan agama
- Kebijakan dan prosedur untuk alih / transfer tanggung jawab dari satu petugas ke petugas lainnya, bila tanggung jawab itu berada diluar wilayah tanggung jawab yang biasa dari petugas tersebut

Proses perencanaan dibuat dalam bentuk Pola Ketenagaan Rumah Sakit Maryam Citra Medika, dalam bentuk tertulis dan mengidentifikasi jumlah serta jenis staf yang dibutuhkan dengan keterampilan, pengetahuan dan ketentuan lain yang dibutuhkan oleh masing-masing unit kerja,

dimana proses perencanaan SDM diawali dengan :

1. Menyusun Rencana Kebutuhan Pegawai
2. Menyusun Analisis Beban Kerja Pegawai

III. ANALISIS KEBUTUHAN DAN BEBAN KERJA PEGAWAI

Untuk dapat mengetahui kebutuhan tenaga yang ideal di Rumah Sakit Maryam Citra Medika dimana dapat menggambarkan kesejahteraan antara kondisi riil saat ini dengan kebutuhan tenaga yang ideal diperlukan suatu perhitungan yang tepat dengan melakukan analisis terhadap kebutuhan tenaga sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas unit kerja.

Analisis beban kerja adalah suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja. Analisis beban kerja dilaksanakan berdasarkan aspek-aspek sebagai berikut:

- a. Norma waktu
- b. Volume kerja
- c. Jam kerja efektif

Analisa beban kerja yang disusun menghasilkan berupa

- a. Jumlah kebutuhan pegawai
- b. Jumlah beban kerja pegawai
- c. Standar norma waktu kerja

Langkah-langkah penyusunan analisis kebutuhan pegawai :

1. Setiap unit pelayanan melakukan analisis beban kerja setiap jabatan berdasarkan uraian tugasnya
2. Bagian kepegawaian menganalisa dan menghitung kebutuhan pegawai berdasarkan dari analisis beban kerja setiap jabatan sesuai dengan uraian tugasnya dari masing-masing unit
3. Direktur Rumah Sakit Maryam Citra Medika menetapkan hasil analisa kebutuhan pegawai tersebut

Didalam penyusunan Analisis beban kerja sebagai proses perencanaan SDM harus mengetahui uraian tugas dari masing-masing jabatan yang dipangku oleh setiap orang. Uraian tugas juga dibutuhkan bagi professional kesehatan ketika :

Seseorang yang utamanya menjalankan tugas manajerial seperti manajer departemen/unit kerja atau memiliki tugas-tugas ganda, di uraian tugas merupakan dasar penugasan staf, dasar orientasi terhadap pekerjaan mereka dan dasar evaluasi tentang seberapa baik mereka melaksanakan tanggung jawab tugasnya. Setiap staf harus memiliki uraian tugas. Uraian tugas

merupakan bagian dari uraian jabatan staf. Uraian jabatan merupakan gambaran umum mengenai kompleksitas jabatan.

A. MENETAPKAN WAKTU KERJA TERSEDIA

Menetapkan waktu kerja tersedia bertujuan untuk memperoleh waktu kerja efektif selama kurun waktu 1 (satu) tahun masing-masing kategori SDM yang bekerja di Unit Rawat Inap. Data yang dibutuhkan untuk menetapkan waktu kerja tersedia masing-masing kategori SDM adalah sebagai berikut :

- a. Hari kerja, sesuai ketentuan yang berlaku di Rumah Sakit dalam 1 minggu 6 hari kerja.
Dalam 1 tahun 312 hari kerja
- b. Cuti tahunan sesuai ketentuan, 12 hari dalam satu tahun
- c. Pendidikan dan pelatihan.
Untuk kategori perekam medis memiliki hak untuk mengikuti pelatihan/kursus/seminar 5 hari kerja selama 1 tahun
- d. Hari libur nasional
Ditetapkan 15 hari kerja
- e. Ketidakhadiran kerja (sakit/tidak masuk karena kepentingan lainnya) dan rata-rata ketidakhadiran kerja sebesar 3 hari
- f. Waktu kerja
Waktu kerja dalam 1 hari adalah 7 jam (6 hari kerja/minggu)

$$\text{Waktu kerja tersedia} = (a - (b + c + d + e)) \times f$$

Keterangan :

a = hari kerja

d = hari libur nasional

b = cuti tahunan

e = ketidakhadiran kerja

c = pendidikan dan pelatihan

f = waktu kerja

TABEL 1
WAKTU KERJA TERSEDIA

Kode	Faktor	Kategori SDM		Ket
		Ka. Unit	PERAWAT PELAKSANA	
A	HARI KERJA	312	312	Hari/Tahun
B	Cuti Tahunan	12	12	Hari/Tahun

Pedoman Perencanaan SDM

C	Diklat	5	5	Hari/Tahun
D	Hari Libur Nasional	15	15	Hari/Tahun
E	Ketidakhadiran	3	3	Hari/Tahun
HARI KERJA TERSEDIA		277	277	Hari/Tahun
F	Waktu Kerja	7	7	Hari/Tahun
Waktu Kerja Tersedia		1939	1939	Menit/Tahun
		116340	116340	Menit/Tahun

B. MENYUSUN STANDAR BEBAN KERJA

Menyusun standar beban kerja bertujuan untuk memperoleh volume kegiatan pokok yang dapat dilaksanakan selama 1 tahun masing-masing kategori SDM.

Standar beban kerja = waktu kerja tersedia masing-masing kategori SDM

Rata – rata waktu per kegiatan pokok

TABEL 2

KEGIATAN POKOK

KATEGORI SDM	KEGIATAN POKOK	RATA-RATA WAKTU

TABEL 3

STANDAR BEBAN KERJA

KATEGORI SDM	KEGIATAN POKOK	RATA-RATA	WAKTU KERJA TERSEDIA	STANDAR BEBAN KERJA

C. MENYUSUN STANDAR KELONGGARAN

Tujuan penyusunan standar kelonggaran adalah diperolehnya kebutuhan waktu masing-masing kategori SDM untuk mengikuti kegiatan lain yang tidak terkait dengan kegiatan pokok pelayanan pada pasien.

Standar kelonggaran = $\frac{\text{jumlah rata-rata waktu per-faktor kelonggaran}}{\text{Waktu kerja tersedia}}$

TABEL 4
STANDAR KELONGGARAN BERDASAR KATEGORI SDM

Kategori SDM	Frekuensi	Waktu	Jumlah rata-rata waktu per faktor kelonggaran	Waktu kerja tersedia	SKG

Keterangan:

SKG : standar kelonggaran

D. PERHITUNGAN KEBUTUHAN SDM

Perhitungan kebutuhan SDM tujuannya adalah diperolehnya jumlah masing-masing kategori SDM yang dibutuhkan untuk mengerjakan seluruh beban kegiatan di Unit Rawat Inap. Data dan informasi yang dibutuhkan untuk perhitungan kebutuhan SDM masing-masing kategori SDM adalah sebagai berikut:

- a. Waktu kerja
- b. Standar beban kerja masing-masing SDM
- c. Standar kelonggaran masing-masing SDM

Perhitungan kebutuhan SDM pada Unit Rawat Inap diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Kebutuhan SDM = $\frac{\text{kuantitas kegiatan pokok}}{\text{Standar beban kerja}}$ + standar kelonggaran

TABEL 5
KUANTITAS KEGIATAN POKOK

KATEGORI SDM	KEGIATAN POKOK	KUANTITAS	
		A	B

Keterangan :

A : Jumlah pasien rata-rata 1 bulan

B : Jumlah pasien 1 tahun

TABEL 6
KEBUTUHAN SDM UNIT PERAWATAN

KATEGORI SDM	KEGIATAN POKOK	KK	SBK	KS

Keterangan :

KK : Kuantitas Kegiatan Pokok

SBK : Standar Beban Kerja

KS : Kebutuhan SDM

TABEL 7
JUMLAH KUMULATIF DAN KUALIFIKASI SDM UNIT RAWAT INAP

KATEGORI SDM	KUALIFIKASI	JUMLAH

Analisa kebutuhan tenaga Rekam Medik di Rumah Sakit Maryam Citra Medika.

- Jumlah kebutuhan tenaga sudah sesuai dengan standar pelayanan yaitu orang di
- Jumlah kebutuhan tenaga belum sesuai dengan standar pelayanan yaitu orang di

Secara keseluruhan kebutuhan tenaga masih belum sesuai dengan standar.

1. Kategori SDM : orang
2. Kategori SDM : orang

BAB IV

PENUTUP

Proses perencanaan staf Rumah Sakit dibuat berdasarkan Kebijakan Rumah Sakit yaitu mengacu pada visi dan misi Rumah Sakit, keragaman pasien yang berkunjung ke rumah sakit, dan teknologi. Proses perencanaan dibuat dalam bentuk Pola Ketenagaan Rumah Sakit Maryam Citra Medika, dalam bentuk tertulis dan mengidentifikasi jumlah serta jenis staf yang dibutuhkan dengan keterampilan, pengetahuan dan ketentuan lain yang dibutuhkan oleh masing-masing unit kerja.

Proses perencanaan dibuat dalam bentuk Pola Ketenagaan Rumah Sakit Maryam Citra Medika, dalam bentuk tertulis dan mengidentifikasi jumlah serta jenis staf yang dibutuhkan dengan keterampilan, pengetahuan dan ketentuan lain yang dibutuhkan oleh masing-masing unit kerja, dimana proses perencanaan SDM diawali dengan :

1. Menyusun Rencana Kebutuhan Pegawai
2. Menyusun Analisis Beban Kerja Pegawai

Demikian panduan Perencanaan SDM Rumah Sakit Maryam Citra Medika ini disusun, semoga dapat bermanfaat dalam proses perencanaan SDM di Rumah Sakit Maryam Citra Medika.

Lampiran 9

DOKUMENTASI PENELITIAN



Lampiran 10

OUTPUT SPSS ANALISIS DATA PENELITIAN

Kelompok Umur Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17-25 tahun	28	25.5	25.5	25.5
26-35 tahun	68	61.8	61.8	87.3
36-45 tahun	13	11.8	11.8	99.1
> 45 tahun	1	.9	.9	100.0
Total	110	100.0	100.0	

Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	20	18.2	18.2	18.2
Perempuan	90	81.8	81.8	100.0
Total	110	100.0	100.0	

Pendidikan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	52	47.3	47.3	47.3
S1	55	50.0	50.0	97.3
S2	3	2.7	2.7	100.0
Total	110	100.0	100.0	

Frequency Table

Perencanaan SDM Kesehatan (X1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang	79	71.8	71.8	71.8
Cukup	31	28.2	28.2	100.0
Total	110	100.0	100.0	

Pengorganisasian SDM Kesehatan (X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	63	57.3	57.3	57.3
	Cukup	47	42.7	42.7	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Pengadaan SDM Kesehatan (X3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	14	12.7	12.7	12.7
	Cukup	96	87.3	87.3	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Pengembangan SDM Kesehatan (X4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	68	61.8	61.8	61.8
	Cukup	42	38.2	38.2	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Kualitas Pelayanan Kesehatan (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	67	60.9	60.9	60.9
	Kurang	43	39.1	39.1	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Crosstabs**Perencanaan SDM Kesehatan (X1) * Kualitas Pelayanan Kesehatan (Y)****Crosstab**

			Kualitas Pelayanan Kesehatan (Y)		Total
			Kurang	Cukup	
Perencanaan SDM Kesehatan (X1)	Kurang	Count	54	25	79
		% within Perencanaan SDM Kesehatan (X1)	68.4%	31.6%	100.0%
	Cukup	Count	13	18	31

	% within Perencanaan SDM Kesehatan (X1)	41.9%	58.1%	100.0%
Total	Count	67	43	110
	% within Perencanaan SDM Kesehatan (X1)	60.9%	39.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6.526 ^a	1	.011		
Continuity Correction ^b	5.464	1	.019		
Likelihood Ratio	6.430	1	.011		
Fisher's Exact Test				.016	.010
Linear-by-Linear Association	6.467	1	.011		
N of Valid Cases	110				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12.12.

b. Computed only for a 2x2 table

Pengorganisasian SDM Kesehatan (X2) * Kualitas Pelayanan Kesehatan (Y)

Crosstab

		Kualitas Pelayanan Kesehatan (Y)		Total
		Kurang	Cukup	
Kurang	Count	46	17	63

Pengorganisasian SDM Kesehatan (X2)	% within Pengorganisasian SDM Kesehatan (X2)		73.0%	27.0%	100.0%
	Cukup	Count	21	26	47
	% within Pengorganisasian SDM Kesehatan (X2)		44.7%	55.3%	100.0%
Total	Count		67	43	110
	% within Pengorganisasian SDM Kesehatan (X2)		60.9%	39.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	9.007 ^a	1	.003		
Continuity Correction ^b	7.926	1	.005		
Likelihood Ratio	9.120	1	.003		
Fisher's Exact Test				.003	.002
Linear-by-Linear Association	8.994	1	.003		
N of Valid Cases	110				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 18.37.

b. Computed only for a 2x2 table

Pengadaan SDM Kesehatan (X3) * Kualitas Pelayanan Kesehatan (Y)

Crosstab

		Kualitas Pelayanan Kesehatan (Y)		Total	
		Kurang	Cukup		
Pengadaan SDM Kesehatan (X3)	Kurang	Count	10	4	14
		% within Pengadaan SDM Kesehatan (X3)	71.4%	28.6%	100.0%
	Cukup	Count	57	39	96
		% within Pengadaan SDM Kesehatan (X3)	59.4%	40.6%	100.0%
Total		Count	67	43	110
		% within Pengadaan SDM Kesehatan (X3)	60.9%	39.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.746 ^a	1	.388		
Continuity Correction ^b	.325	1	.568		
Likelihood Ratio	.773	1	.379		
Fisher's Exact Test				.560	.289
Linear-by-Linear Association	.739	1	.390		
N of Valid Cases	110				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.47.

b. Computed only for a 2x2 table

Pengembangan SDM Kesehatan (X4) * Kualitas Pelayanan Kesehatan (Y)

Crosstab

			Kualitas Pelayanan Kesehatan (Y)		Total
			Kurang	Cukup	
Pengembangan SDM Kesehatan (X4)	Kurang	Count	52	16	68
		% within Pengembangan SDM Kesehatan (X4)	76.5%	23.5%	100.0%
	Cukup	Count	15	27	42
		% within Pengembangan SDM Kesehatan (X4)	35.7%	64.3%	100.0%
Total	Count	67	43	110	
	% within Pengembangan SDM Kesehatan (X4)	60.9%	39.1%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	18.113 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	16.442	1	.000		

Likelihood Ratio	18.265	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	17.949	1	.000		
N of Valid Cases	110				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16.42.

b. Computed only for a 2x2 table

Logistic Regression

		B	S.E.	Wald	Df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Perencanaan SDM Kesehatan (X1)	1.389	.552	7.082	1	.008	4.001
	Pengorganisasian SDM Kesehatan (X2)	1.152	.464	6.161	1	.013	3.165
	Pengembangan SDM Kesehatan (X3)	1,990	.488	16.607	1	.000	7.312
	Constant	-6.745	1.376	24.024	1	.000	.001

Correlations

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X. OTA
X.1	Pearson Correlation	1	0,08	0,102	0,272	0,289	0,354	.558*
	Sig. (2-tailed)		0,674	0,591	0,146	0,122	0,055	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X.2	Pearson Correlation	0,08	1	.784**	0,294	0,347	0,015	.574*
	Sig. (2-tailed)	0,674		0	0,115	0,061	0,935	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30

	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	-0,048	1	.373*	0,309	0,213	0,289	.548**
	Sig. (2-tailed)	0,803		0,042	0,097	0,258	0,122	0,002
X.2	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.537**	.373*	1	.592**	0,318	.585**	.876**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,042		0,001	0,087	0,001	0
X.3	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	0,161	0,309	.592**	1	-0,066	0,356	.604**
	Sig. (2-tailed)	0,394	0,097	0,001		0,73	0,053	0
X.4	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	0,233	0,213	0,318	-0,066	1	0,277	.500**
	Sig. (2-tailed)	0,215	0,258	0,087	0,73		0,138	0,005
X.5	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.384*	0,289	.585**	0,356	0,277	1	.753**
	Sig. (2-tailed)	0,036	0,122	0,001	0,053	0,138		0
X.6	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.595**	.548**	.876**	.604**	.500**	.753**	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,002	0	0	0,005	0	
X.T OT AL	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).