

MEMAHAMI ANALISIS PEKERJAAN SEBAGAI DASAR PERENCANAAN DAN MEMAHAMI PRAKTEK PENGUKURAN HUMAN CAPITAL INDUSTRI (RUMAH SAKIT BHINEKA BAKTI HUSADA)

Iman Satria Utama¹⁾, Muhammad Fikry Awaluddin²⁾, Rony Edward Utama³⁾

^{1),2),3)}**Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia**

Email : imansatria778@gmail.com¹⁾, fikrialdin89@gmail.com²⁾, r.edwardutama@umj.ac.id³⁾

Abstract: *Human Resources (HR) is one of the most important things in organizations, institutions and companies. one of them is a company operating in the health sector, especially the hospital industry. A hospital is a public facility owned by the government or private sector which has a very strategic role in efforts to improve hospital health services. The hospital provides quality services according to the needs and desires of patients while still referring to the professional and medical code of ethics. Bhineka Bakti Husada Hospital has a strategic location, namely at the border crossing of Jakarta, Bogor, Tangerang and Depok, with the number of visits from emergency rooms and general clinics increasing from year to year. To find out the quality of emergency unit services, it is necessary to conduct a survey of hospital emergency unit health service quality analysts. This is because the emergency unit and general clinic are still combine*

Keywords: *Efforts to Improve Hospital Health Services.*

Abstrak: Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu utama yang paling penting dalam organisasi , lembaga maupun perusahaan. salah satunya yaitu perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan khususnya industri rumah sakit. Rumah sakit merupakan sebuah fasilitas umum yang dimiliki oleh pemerintah maupun swasta yang memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya meningkatkan pelayanan kesehatan rumah sakit. rumah sakit memberikan pelayanan berkualitas sesuai kebutuhan dan keinginan pasien dengan tetap mengacu pada kode etik profesi dan medis. Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada memiliki lokasi yang cukup strategis yaitu dipersimpangan perbatasan Jakarta, Bogor, Tangerang dan Depok dengan jumlah kunjungan pasien unit gawat darurat dan poli umum dari tahun ke tahun meningkat. Untuk mengetahui kualitas pelayanan unit gawat darurat maka perlu dilakukan survei analis mutu pelayanan kesehatan unit gawat darurat rumah sakit. Hal ini disebabkan karena masih bergabungnya unit gawat darurat dan poli umum.

Kata Kunci: Upaya Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit.

PENDAHULUAN

Analisis Pekerjaan Sebagai Dasar Perencanaan

Analisis pekerjaan sebagai dasar perencanaan di rumah sakit bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan beban kerja yang dihadapi. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pelayanan, efisiensi biaya, dan kualitas pelayanan. Kepuasan konsumen merupakan perbandingan dan keyakinan konsumen terhadap pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit dalam bentuk kinerja. Tingkat kualitas pelayanan di anggap memuaskan jika kualitas yang diberikan melebihi harapan maka dapat dipersepsikan ideal. Pegawai suatu instansi pada dasarnya merupakan suatu sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya karena baik buruknya suatu instansi dilihat dari pelayanan dan fasilitasnya serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang mengatur. Rumah Sakit sebagai suatu organisasi yang bergerak dalam bidang jasa memiliki hubungan yang sangat erat dengan pengelolaan sumber daya, baik dalam bentuk sarana dan prasarana maupun manusianya. Dalam hal sumber daya manusia, rumah sakit merupakan organisasi SDM yang padat karena banyaknya macam profesi dan jumlah tenaga kerja yang bergerak di dalamnya. Sumber daya yang ada di dalam sebuah rumah sakit terdiri dari tenaga kesehatan (meliputi dokter, perawat, apoteker, analis, ahli gizi, fisioterapis, radiografer, perekam medis) dan juga non tenaga kesehatan (keuangan, administrasi, personalia, keamanan, dan sebagainya). Dalam sistem manajemen rumah sakit, diperlukan suatu sistem/model untuk mengelola sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Terdapat 7P yang perlu dikelola secara baik. 7P dalam model manajemen sumber daya manusia tersebut terdiri dari :

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan aktivitas proses penetapan apa yang ingin dicapai dan pengorganisasian sumber daya untuk mencapainya. Perencanaan sumber daya manusia meliputi jenis tenaga yang dibutuhkan dan jumlah yang disesuaikan dengan cakupan pelayanan yang akan dilaksanakan. Jumlah tenaga yang diperlukan tentunya harus disesuaikan dengan tipe layanan rumah sakit terkait. Lingkup pelayanan ini biasanya ditentukan berdasarkan tipe rumah sakitnya. Lingkup pelayanan rumah sakit (tipe A/B/C/D) mempunyai standar minimal. Misalnya untuk rumah sakit tipe D minimal pelayanan medisnya adalah 2 besar. Dengan adanya ketentuan tersebut maka tentu saja perencanaan SDM di rumah sakit tipe D akan berbeda dengan tipe yang lain.

2. Penerimaan

Penerimaan karyawan merupakan tahap yang sangat penting dalam manajemen SDM. Bukan saja karena biaya proses penerimaan karyawan sangat mahal kecuali juga diperlukan menyeleksi karyawan baru. Karyawan juga merupakan wajah dari perusahaan/organisasi tersebut sehingga karyawan yang baik tentunya akan mewakili citra yang baik untuk rumah sakit tersebut. Rumah sakit merupakan sebuah organisasi pelayanan jasa yang sifat produknya tidak berwujud (tidak bisa dilihat) tetapi bisa dirasakan. Pelayanan ini hampir pasti langsung diberikan oleh karyawan (bukan oleh mesin/atau alat). Sehingga sikap, perilaku dan karakter karyawan sangat mempengaruhi kualitas jasa yang diberikan. Oleh karena itu, proses penerimaan SDM rumah sakit harus memperhatikan sikap, perilaku dan calon karakter karyawan.

3. Pengembangan

Kompetensi SDM harus dikembangkan secara terencana sesuai dengan pengembangan usaha agar menjadi kekuatan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Di rumah sakit diperlukan karyawan yang selalu meningkatkan kompetensinya karena teknologi, ilmu pengetahuan tentang pelayanan kesehatan berkembang sangat pesat dari waktu ke waktu. Adanya peralatan baru, metode perawatan yang berubah merupakan contoh betapa perlunya pengembangan kompetensi. Pengembangan kompetensi ini antara lain pendidikan dan pelatihan, pemagangan di rumah sakit lain, rotasi, serta pengobatan.

4. Pembudayaan.

Budaya perusahaan merupakan landasan bagi organisasi dan pijakan bagi pelaku yang ada di dalamnya. Budaya organisasi adalah norma – norma dan nilai – nilai positif yang telah dipilih menjadi pedoman dan ukuran kepatutan perilaku para anggota organisasi. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan rumah sakit harus diimbangi dengan kecerdasan emosional dan kebiasaan positif. Pembentukan budaya organisasi merupakan salah satu cakupan dalam manajemen SDM.

5. Pendayagunaan.

Orang yang tepat di tempat yang tepat merupakan salah satu prinsip pendayagunaan. Bagaimana kita menempatkan SDM yang ada pada tempat atau tugas yang terbaik – baik sehingga SDM tersebut dapat bekerja secara optimal. Ada SDM yang mudah bergaul, luwes, sabar tetapi tidak telaten dalam hal keadministrasian. Mungkin SDM ini cocok di

bagian yang melayani publik daripada bekerja di kantor sebagai administrator. Lingkup pendayagunaan ini adalah pengobatan, promosi, rotasi, perluasan tugas dan tanggung jawab.

6. Pemeliharaan

SDM merupakan manusia yang memiliki hak asasi yang dilindungi hukum. Perusahaan/organisasi berkewajiban memperlakukan pegawai dengan baik sebagaimana hak yang dimilikinya sesuai dengan peraturan yang ada. SDM perlu dipelihara dengan cara misalnya pemberian gaji sesuai standar, jamisan kesehatan, kepastian masa depan, membangun iklim kerja yang kondusif, memberikan penghargaan atas prestasi dan lain – lain.

7. Pensiun

Seiring berjalannya waktu, SDM akan memasuki masa pensiun. Rumah sakit harus menghindari kesan “habis manis sepah dibuang”, dimana ketika karyawannya sudah masa pensiun kemudian dikeluarkan begitu saja. Karena itu sepatutnya rumah sakit mempersiapkan karyawannya agar siap memasuki dunia purna waktu dengan keyakinan. Ada banyak hal yang bisa disiapkan yaitu pemberian tunjangan hari tua yang akan diberikan pada saat karyawan pensiun, pemberian pelatihan – pelatihan khusus untuk membekali calon purnakarya

Pengukuran human capital

Human Capital Management (HCM) adalah praktik atau strategi yang dilakukan oleh perusahaan untuk merekrut, mengelola, mengembangkan, dan mengoptimalkan karyawan. HCM melibatkan pendekatan strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang fokus pada investasi perusahaan agar menambah nilai seorang karyawan. Perusahaan menganggap karyawan sebagai aset perusahaan yang dapat dioptimalkan sehingga meningkatkan nilai mereka.

Analisis ini diharapkan dapat membuat program strategis yang dibutuhkan untuk mengatasi kesenjangan antara kebutuhan human capital dan ketersediaan human capital. ini juga akan memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan dalam perencanaan dan pengambilan keputusan strategis bagi RS BHINEKA BAKTI HUSADA, serta menunjukkan

gambaran mengenai sistem pengukuran kinerja SDM dan manfaatnya dalam mencapai tujuan perusahaan

Penerapan human capital management (HCM) di rumah sakit bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme pegawai, memperbaiki motivasi individu, dan menciptakan suasana organisasi yang efektif dan efisien. HCM dapat digunakan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan kreativitas pegawai, yang digunakan dalam menghasilkan layanan yang profesional dan nilai ekonomi.

Penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala Provinsi Lampung menggambarkan penerapan HCM sebagai upaya peningkatan profesionalisme pegawai. Dalam penelitian ini, HCM telah digunakan untuk mengembangkan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi individu, kepemimpinan, suasana organisasi, dan efektivitas kelompok kerja. Penerapan HCM di rumah sakit juga mencakup aspek pendukung, seperti gaji pokok dan bonus, hubungan yang harmonis, dan dukungan untuk berkembang melalui pelatihan dan pendidikan. Penelitian lainnya juga menggambarkan penerapan HCM sebagai upaya untuk meningkatkan budaya kinerja pegawai di rumah sakit Aloe Saboe Gorontalo. Dalam penelitian ini, HCM digunakan untuk mengubah budaya kinerja pegawai, yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan HCM di rumah sakit hermina Palembang sudah berjalan dengan baik, tetapi masih ada kekurangan di dalam pengembangan kinerja sumber daya manusia. Penelitian ini mengarahkan terhadap perluasan penerapan HCM di rumah sakit, yang dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi. Dalam penggunaannya di organisasi-organisasi, HCM merupakan alat untuk mengukur kinerja sumber daya manusia, yang dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

Pengelolaan human capital di rumah sakit dapat meningkatkan kualitas layanan dengan berbagai cara, seperti:

1. **Peningkatan profesionalisme pegawai:** Pengelolaan human capital dapat digunakan sebagai strategi bisnis untuk mendukung rumah sakit dalam meningkatkan pemberian layanan kesehatan. Ini dapat dilakukan melalui investasi pendidikan, pelatihan, dan pengembangan manusia, yang akan membantu pengambil keputusan untuk memfokuskan pembangunan manusia.
2. **Evaluasi dan pengembangan:** Rumah sakit perlu melakukan evaluasi terhadap kelebihan dan kelemahan dari pengelolaan human capital, menggunakan metode

pengukuran seperti "intangible assets monitor". Dengan melakukan evaluasi, rumah sakit dapat mengidentifikasi upaya perbaikan dan pengembangan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas layanan

3. **Pengaruh human capital dan insentif:** Pengaruh human capital dan insentif terhadap kinerja pegawai di rumah sakit juga telah dilakukan penelitian, yang mencoba menganalisis besarnya pengaruh human capital dan insentif di lingkungan pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD). Ini dapat membantu rumah sakit dalam meningkatkan mutu pelayanan dan menciptakan lingkungan yang mengancam kinerja pegawai.
4. **Penerapan human capital management:** Penerapan human capital management yang dilakukan rumah sakit dapat bermanfaat bagi manajemen, seperti menambah dokter spesialis dan aktif memberikan berbagai kegiatan pelatihan. Ini dapat membantu rumah sakit dalam meningkatkan mutu pelayanan dan menciptakan lingkungan yang mengancam kinerja pegawai.

Dalam hal ini, pengelolaan human capital di rumah sakit dapat digunakan sebagai strategi bisnis untuk mendapatkan keunggulan persaingan di dalam setiap bisnis utama rumah sakit, seperti meningkatkan profesionalisme pegawai, melakukan evaluasi dan pengembangan, menganalisis pengaruh human capital dan insentif, serta penerapan human capital management.

Berikut Adalah Beberapa Strategi Pengelolaan Human Capital Yang Dapat Diaplikasikan Di Rumah Sakit:

1. **Investasi pendidikan dan pelatihan:** Pengelolaan human capital dapat dilakukan melalui investasi pendidikan dan pelatihan, yang akan membantu pengambil keputusan untuk memfokuskan pembangunan manusia.
2. **Pengukuran "intangible assets monitor":** Rumah sakit perlu melakukan evaluasi terhadap kelebihan dan kelemahan dari pengelolaan human capital, menggunakan metode pengukuran seperti "intangible assets monitor". Dengan menggunakan pengukuran tersebut, rumah sakit dapat melakukan evaluasi dan mengidentifikasi upaya perbaikan dan pengembangan yang dibutuhkan berkualitas dan profesional untuk menghadapi persaingan tersebut. Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam jalannya organisasi, sehingga perlu dikembangkan baik dalam berbagi pengetahuan

maupun mempelajari informasi terbaru (Sunari and Mulyanti, 2023). Sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen karena majunya teknologi saat ini, faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi (Purnamasari and Kapalawi, 2013).

Menurut Sabarguna **(dalam Hawa, 2016)**, perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal dan internal rumah sakit menyebabkan manajer rumah sakit harus mengubah paradigma atau cara pandang bahwa rumah sakit sekarang ini berkembang menjadi suatu industri jasa yang tidak bisa meninggalkan aspek komersial disamping peran sosialnya. Setiap manajemen rumah sakit memerlukan suatu alat ukur untuk mengetahui seberapa baik kinerja rumah sakit. Namun selama ini, objek yang selalu diukur adalah bagian keuangan, karena keuangan berbicara mengenai angka, sesuatu yang mudah dihitung dan dianalisa **(Adisasmito, 2016)**.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang di gunakan adalah kualitatif dengan mengumpulkan data dan tinjauan sistematis melalui jurnal tentang Memahami analisis pekerjaan sebagai dasar perencanaan dan memahami praktek pengukuran human capital di bidang industri rumah sakit, di dalam penelitian ini akan melakukan investigasi dari berbagai sumber ilmiah, jurnal penelitian dan beberapa dokumen terkait lain nya.

Metode penelitian kualitatif adalah salah satu metode penelitian yang digunakan dalam ilmu sosial, termasuk akuntansi dan manajemen. Ini adalah metode yang fokus pada pengamatan yang mendalam dan memperjelas makna yang tersembunyi, memahami interaksi social, dan mengembangkan teori. Metode kualitatif memiliki beberapa macam, seperti etnografi, studi kasus, studi dokumen, pengamatan atau observasi alami, dan fenomenologi. Penelitian kualitatif digunakan jika masalah belum jelas, untuk mengetahui makna yang tersembunyi, memahami interaksi, social, untuk mengembangkan teori, untuk memastikan kebenaran data, dan untuk meneliti sejarah perkembangan. Alat pengumpulan data biasanya menggunakan pengamatan langsung, wawancara, dan studi dokumen

Penelitian kualitatif digunakan jika masalah belum jelas, untuk mengetahui makna yang tersembunyi, memahami interaksi social, untuk mengembangkan teori, untuk memastikan kebenaran data, dan untuk meneliti sejarah perkembangan. Alat pengumpulan data biasanya menggunakan pengamatan langsung, wawancara, dan studi dokumen. Sedangkan kesahihan

dan keterandalan data menggunakan triangulasi dengan menggunakan metode induktif, hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna

Tujuan Penelitian Kualitatif

Penelitian kualitatif bertujuan untuk **menemukan informasi sedetail-detailnya**. Semakin mendalam data yang diperoleh, maka semakin bagus kualitas penelitian tersebut. Berbeda dengan penelitian kuantitatif yang berfokus pada banyaknya data, penelitian kualitatif memusatkan pada seberapa lengkap dan dalam informasi yang didapatkan peneliti.

Jenis penelitian kualitatif

Studi Dokumen

Studi dokumen merupakan jenis penelitian yang didasarkan pada dokumen tertulis untuk dianalisis dan diinterpretasikan. Dokumen tersebut bisa berupa buku teks, surat kabar, majalah, surat-surat, film, catatan harian, naskah, artikel, dan sejenisnya. Studi dokumen bisa kamu gunakan saat meneliti masalah yang berhubungan dengan bidang pendidikan, seperti kurikulum sekolah atau prestasi siswa di setiap semester.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis pekerjaan sebagai dasar perencanaan dan memahami praktik pengukuran human capital dalam industri, seperti Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada, sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Berikut adalah beberapa poin yang dapat membantu memahami analisis pekerjaan dan praktik pengukuran human capital dalam konteks industri kesehatan:

Pengukuran Human Capital : pengukuran human capital dalam industri kesehatan seperti Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada tidak hanya fokus pada nilai intrinsik SDM, tetapi juga pada dampak perilaku SDM terhadap proses-proses organisasional. Pengukuran ini penting untuk menentukan efektivitas strategi perusahaan dalam mengoptimalkan kontribusi karyawan terhadap kinerja perusahaan dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Komponen Human Capital : Human capital dalam industri kesehatan terdiri dari tiga faktor utama: karakter atau sifat yang dibawa ke pekerjaan, kemampuan seseorang untuk belajar, dan motivasi untuk berbagi informasi dan pengetahuan. Komponen-komponen ini sangat penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan, terutama dalam industri kesehatan yang memerlukan kemampuan profesional dan tim kerja yang efektif.

Pengembangan Human Capital : Pengembangan human capital dalam industri kesehatan

seperti Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada harus dilakukan secara terus menerus dan berorientasi pada kebutuhan bisnis. Pengembangan ini dapat dilakukan melalui pelatihan, pengembangan keahlian, dan pengembangan kemampuan karyawan. Hal ini penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan menghadapi perubahan dinamis dalam industri kesehatan.

Analisis Pekerjaan : Analisis pekerjaan dalam industri kesehatan seperti Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada harus dilakukan secara sistematis dan terfokus pada tujuan bisnis. Analisis ini dapat membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan SDM, serta dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Penggunaan Teknologi : Penggunaan teknologi dalam pengukuran dan pengembangan sumber daya manusia dalam industri kesehatan seperti Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada sangat penting. Teknologi dapat membantu dalam mengumpulkan dan menganalisis data SDM, serta dalam meningkatkan efektivitas pengembangan SDM.

Dengan memahami analisis pekerjaan sebagai dasar perencanaan dan memahami praktik pengukuran sumber daya manusia, Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada dapat meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara mengoptimalkan kontribusi karyawan dan mengembangkan strategi yang efektif untuk menghadapi perubahan dinamis dalam industri kesehatan.

Manajemen sdm merupakan pondasi untuk menghadapi persaingan bisnis. Strategi organisasi terkait manajemen SDM menciptakan kepuasan di antara karyawan sehingga karyawan berkinerja baik dan dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasinya. Keberadaan manajemen SDM sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan menggunakan SDM yang tersedia agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien (Handayani & Kasidin, 2022). Bagi organisasi, SDM merupakan aset berharga yang memerlukan manajemen dan pemeliharaan yang baik. Pengaruh manajemen SDM terhadap kinerja organisasi dan individu telah muncul sebagai tema studi sentral dalam disiplin dalam beberapa dekade terakhir, karena kesadaran akan potensi SDM dan kebutuhan akan arahan manajerial telah tumbuh (Ferry et al., 2021). Elarabi & Johari (2014) menambahkan bahwa manajemen SDM di institusi kesehatan sangat penting untuk memungkinkan penyampaian layanan medis yang efisien dan efektif dan untuk mencapai kepuasan pasien, serta efektif memiliki dampak yang kuat pada kualitas layanan kesehatan dan peningkatan kinerja staf rumah sakit. Manajemen SDM rumah sakit yang efektif akan menghasilkan dan mempertahankan keunggulan kompetitif, serta meningkatkan kinerja organisasi. Rumah sakit harus memastikan

bahwa investasi mereka dalam SDM dan prosedur SDM menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten (Viyi et al., 2022).

Rumah sakit komunitas memperoleh keuntungan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir dalam mengelola budaya dan orang-orangnya dengan merekrut seorang manajer SDM yang kompeten (Khatri et al., 2006). Dengan adanya SDM yang kompeten merupakan keuntungan tersendiri bagi rumah sakit dalam melakukan pelayanan terhadap pasien. Manajemen SDM dalam pelayanan rumah sakit dapat dilihat dari beberapa variabel diantaranya seperti iklim organisasi, kepemimpinan, kepuasan, inovasi, kinerja, dan lain sebagainya. Pengkajian tersebut dapat dikaitkan satu sama lain seperti dijelaskan Pulphon et al. (2021) dalam penelitian yang memberikan gambaran dalam penciptakan inovasi yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan, sehingga perlu disesuaikan dengan paradigma di mana setiap pemangku kepentingan didorong untuk bekerja sama melalui pendekatan multidisiplin dan alur kerja yang mengintegrasikan semua fungsi utama yang terkait dengan layanan pendidikan dan kesehatan. Hal ini dapat dicapai dalam iklim organisasi yang berorientasi pada tujuan dan bergerak ke masa depan, meskipun ada ancaman bagi organisasi dalam hal pengembangan produk dan layanan. Model tersebut akan mengarah pada peningkatan proses kerja yang dapat terjadi meskipun dengan sumber daya yang terbatas, dan dapat mendorong Rumah Sakit untuk mencapai keunggulan secara keberlanjutan. Dalam hal ini, ditunjukkan bahwa dengan SDM yang sedikit dapat memberikan hasil maksimal dengan manajemen SDM yang baik.

Informasi Umum

Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada adalah rumah sakit umum milik Swasta dan merupakan salah satu rumah sakit tipe C yang terletak di wilayah Tangerang Selatan, Banten. Rumah sakit ini memberikan pelayanan di bidang kesehatan yang didukung oleh layanan dokter spesialis serta ditunjang dengan fasilitas medis lainnya.

Informasi Medis

Informasi medis mencakup pelayanan yang berhubungan dengan tenaga medis, fasilitas dan peralatan medis untuk membantu menemukan penyebab penyakit serta membantu pengobatannya. Berikut informasinya :

Fasilitas dan Layanan

Ambulance , Instalasi Gawat Darurat , Farmasi / Apotek , Ruang Bersalin , Ruang Operasi ,

Instalasi Gizi , Rehabilitasi Medik , Bidan dan Perawat , Dokter Umum , Penunjang Medis

Laboratorium

Patologi Klinik

Radiologi

Rontgen

CT Scan

Ultrasonografi (USG)

Elektrokardiogram (EKG)

Fisioterapi

Rawat Jalan

Poliklinik umum dan poliklinik spesialis memberikan pelayanan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Berikut ini merupakan daftar layanan poli yang ada di rumah sakit Bhineka Bakti Husada :

Poliklinik Gigi

Dokter Gigi Umum

Spesialis Konservasi Gigi

Spesialis Penyakit Dalam

Psikosomatik

Spesialis Kebidanan dan Kandungan

Spesialis Anak

Spesialis Anestesi

Spesialis Bedah

Bedah Umum

Bedah Orthopedi

Spesialis Jantung dan Pembuluh Darah

Spesialis Mata

Spesialis THT

Spesialis Paru

Spesialis Urologi

Spesialis Orthopedi

Spesialis Saraf

Spesialis Penyakit Kulit dan Kelamin

Spesialis Kejiwaan

Klinik Kecantikan

Rawat Inap Pasien

Perawatan Khusus dan Intensif

ICU / HCU

Ruang Isolasi

Ruang Perawatan Bayi

Perawatan Umum

Ruang Perawatan Kelas Super VIP

Ruang Perawatan Kelas VIP

Ruang Perawatan Kelas I

Ruang Perawatan Kelas II

Ruang Perawatan Kelas III

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan Dengan melakukan analisis pekerjaan dan analisis kebutuhan sumber daya manusia di RS BHINEKA BAKTI HUSADA ketika mengembangkan pelayanan unit barunya mampu menunjukan produktifitas yang baik karena :

- 1) Dapat menentukan macam-macam pekerjaan yang dibutuhkan.
- 2) Dapat menentukan tenaga kerja/karyawan sesuai posisi yang tepat dan sesuai dengan jenis – jenis pekerjaannya.
- 3) Memberikan gambaran pekerjaan di perusahaan.
- 4) Adanya standar-standar yang harus dicapai oleh pekerja/karyawan di unit tersebut.
- 5) Pekerja/Karyawan dapat dengan mudah memahami harapa-harapan yang diinginkan dari rumah sakit.
- 6) Menjadi dasar menerima dan menempatkan pekerja
- 7) Memberikan kepuasan kepada tenaga kerja sehingga tercipta iklim dan kondisi kerja yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

Hari Mukti Udyanto, A. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta . Group, H. H. (2018, Februari 1). tentang Hermina. Retrieved Fenruari 1, 2019, from Hermina Hospital Group: <http://services.hermina hospitals.com/mekarsari>

- Gutbezahl, C., & Haan, P. (2015). Hospital Service Recovery. *Journal of Hospital Marketing and Public Relations*, 3.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri Tanjung. (2004). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Lashley, C. (2008). Employee Empowerment in Hospitality Services. *Journal of college and university foodservice*, 4.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Muspawi, M. (2017). Urgensi Analisis Pekerjaan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 196.
- Novrialdi., J. (2017). Pelayanan Kesehatan Bagi Pasien BPJS di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak Tahun 2016. *JOMA FISIP*, 1.
- Sabbagha , D., O, M. L., & N, M. (2018). Predicting Staff Retention from Employee Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Psychology in Africa*, 2.
- Sastrohadiwiryo. (2007). *Manajemen Tenaga Kerja : Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, C. J. (2004). *Farmasi Rumah Sakit Teori dan Penerapan*. Jakarta: EGC.
- Taroreh, A., Worang, F., & Mintardj, C. (2016). Perencanaan Sumber Daya Manusia, Analisis Pekerjaan dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pengembangan SDM Provinsi Papua. *Jurnal EMBA*, 1264.