

# Kajian Literatur Perencanaan Sumber Daya Manusia yang Efektif Untuk Membangun Sumber Daya Insani yang Unggul di Rumah Sakit

Murni Arumahati <sup>\*1</sup>  
Satriya Wijaya <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Kesehatan, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya, Indonesia  
\*e-mail : [2130021022@student.unusa.ac.id](mailto:2130021022@student.unusa.ac.id)

## Abstrak

Penelitian ini bermaksud untuk menunjukkan perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif untuk mengembangkan sumber daya manusia unggul di rumah sakit. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif yang mengacu pada studi literatur review dimana penulis melakukan penelitian dengan menganalisis berbagai sumber literatur yang membahas topik yang sama, mulai dari artikel jurnal ilmiah, buku, skripsi, dan berbagai literatur lain yang relevan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia berperan penting dalam pengembangan sumber daya manusia sebagai pelaku organisasi yang berkualitas; melalui perencanaan SDM yang optimal dan efektif, seluruh budaya kompetitif suatu perusahaan mungkin terpengaruh secara tidak langsung. Oleh karena itu, perencanaan SDM digunakan sebagai ujung tombak dalam mencapai kesuksesan dalam suatu organisasi.

**Kata Kunci:** Perencanaan SDM, rumah sakit, unggul

## Abstract

Through a literature review, this study intends to demonstrate effective human resource (HR) planning for developing superior human resources in hospitals. The descriptive qualitative method was used in this study, which refers to a literature review study in which the author conducted research by analyzing various literature sources that discuss the same topic, beginning with scientific journal articles, books, theses, and various other relevant literature. The findings of this study indicate that human resource planning plays a significant role in developing human resources as quality organizational actors; via optimum and effective HR planning, a company's entire competitive culture may be indirectly influenced. As a result, HR planning is employed as a spearhead in attaining success in an organization.

**Keywords:** HR planning, hospitals, excellence

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi banyak perubahan yang terjadi pada sumber daya manusia. Era globalisasi telah membawa perubahan yang signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk sumber daya manusia (SDM). Perubahan ini terjadi karena adanya berbagai faktor, seperti kemajuan teknologi, peningkatan persaingan global, dan perubahan pola konsumsi. Era globalisasi membawa perubahan yang signifikan dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk bidang kesehatan. Perubahan ini menuntut rumah sakit untuk berbenah diri, salah satunya dalam hal sumber daya manusia (SDM). (Rini et al., 2020). Sumber daya rumah sakit terdiri dari tenaga kesehatan dan non-kesehatan, yang merupakan aset rumah sakit yang sangat berharga karena manusialah yang melakukan kegiatan inti rumah sakit, yaitu pelayanan kesehatan. Sumber daya manusia rumah sakit meliputi dokter, perawat, apoteker, analis, ahli gizi, fisioterapis, radiografer, perekam medis, tenaga administrasi, keamanan, dan lainnya. (Septo Prawiro et al., 2022). Manajemen sumber daya manusia rumah sakit meliputi perencanaan, penerimaan, pengembangan, pengelolaan, dan evaluasi sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan dan standar pelayanan rumah sakit. Perencanaan dan fungsi manajemen sumber daya manusia diharapkan mampu menjawab dan menjadi solusi dalam penyelesaian masalah serta tantangan yang hendak dan akan dihadapi. (Suryantoko, 2020)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu fungsi manajemen SDM yang penting. Perencanaan SDM yang efektif akan membantu rumah sakit dalam mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. (Baihaqi, 2019) Perencanaan SDM yang efektif harus dapat memenuhi kebutuhan SDM

rumah sakit secara kuantitatif dan kualitatif. Secara kuantitatif, perencanaan SDM harus dapat memperkirakan jumlah dan jenis sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh rumah sakit. Secara kualitatif, perencanaan SDM harus dapat memperkirakan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia rumah sakit (Wijayanti & Victor Purba, 2017).

Perencanaan SDM yang efektif akan dapat membantu rumah sakit dalam membangun sumber daya manusia yang unggul. Sumber daya manusia yang unggul adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan rumah sakit.

### **Konsep Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan merupakan suatu kegiatan yang sangat penting, dan dalam manajemen, fungsi perencanaan diposisikan sebagai fungsi yang fundamental, sehingga penerapannya sangat penting dan strategis. Berhasil atau tidaknya suatu kegiatan dalam suatu perusahaan mempunyai dampak yang besar dan dibantu dengan memaksimalkan perencanaan kegiatan tersebut semaksimal mungkin. Menurut (Baihaqi, 2019) perencanaan sumber daya manusia adalah proses menilai kebutuhan sumber daya manusia di masa depan dalam hal jumlah, tingkat keahlian, dan keterampilan, serta mengembangkan dan melaksanakan rencana untuk memenuhi kebutuhan tersebut melalui perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan bahkan perampingan (pengurangan biaya) dengan meningkatkan produktivitas dan tingkat kepemilikan.

Menurut George R. Terry perencanaan adalah: *"planning is the selecting and relating of fact and the making and using of assumption regarding the future in the visualization and formulating of proposed activities believed necessary to achieve desired result"* (Mu'ah, 2015), dalam pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- Perencanaan adalah pekerjaan otak yang membutuhkan pemikiran, imajinasi, dan kemampuan untuk melihat ke masa depan.
- Merupakan kegiatan yang harus dilandasi oleh fakta, data, dan informasi yang sebenarnya.
- Merencanakan masa depan dan menentukan langkah-langkah apa yang dapat diambil untuk mengatasi kesulitan-kesulitan yang menghambat kelancaran suatu usaha (Mu'ah, 2015).

Perencanaan SDM merupakan prosedur sistematis untuk memproyeksikan permintaan dan penawaran sumber daya manusia di masa depan. Akibatnya, perencanaan sumber daya manusia (SDM) mengacu pada segala upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mengidentifikasi implikasi SDM dari perkembangan dan kesulitan ini. Jika lingkungan stabil, perencanaan SDM hanya akan fokus pada pencocokan kebutuhan SDM dengan pasokan SDM. HRM harus dilakukan untuk menilai kebutuhan tenaga kerja dan strategi untuk memenuhi tuntutan tersebut guna menerapkan strategi terintegrasi perusahaan. Perencanaan SDM merupakan upaya organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia agar organisasi dapat memilih arah untuk mencapai tujuannya (Alpandi, 2017).

Proses perencanaan SDM dimulai dengan memahami visi, tujuan, sasaran, strategi, dan struktur organisasi, serta menganalisis kondisi SDM yang ada, baik secara kuantitas maupun kualitas (Hasnadi, 2019). Setidaknya ada dua komponen kunci dalam proses perencanaan sumber daya manusia: perkiraan kebutuhan dan perkiraan ketersediaan. Proses menentukan jumlah, keterampilan, dan lokasi personel yang dibutuhkan perusahaan di masa depan untuk mencapai tujuannya dikenal sebagai peramalan kebutuhan. Peramalan memperhitungkan berbagai elemen, termasuk perencanaan produksi dan variasi produktivitas. Serta peramalan kebutuhan akan menentukan besarnya permintaan akan SDM (*The demand for human resources*) (Kawiana, 2020). Metode peramalan kebutuhan terdiri atas:

- Peramalan Berbasis Nol: memanfaatkan tingkat personel yang ada di perusahaan sebagai titik awal untuk memperkirakan kebutuhan staf di masa depan.
- Pendekatan Button-Up: setiap level perusahaan, dimulai dari level terendah, memperkirakan kebutuhannya, yang berpuncak pada prediksi agregat mengenai personel yang dibutuhkan.
- Hubungan antara volume penjualan dan jumlah pekerja yang dibutuhkan: Volume penjualan adalah salah satu indikator tingkat karyawan yang paling berguna. Permintaan produk dan jumlah personel yang dibutuhkan memiliki hubungan positif.

- Model simulasi adalah strategi peramalan yang menggunakan model matematika untuk melakukan pengujian terhadap skenario dunia nyata. (Kawiana, 2020).

Peramalan ketersediaan (*availability forecast*) merupakan aktivitas untuk memperkirakan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan karyawan-karyawan dengan keterampilan yang dibutuhkan, dan dari masa sumbernya. Maka dalam kegiatan peramalan ketersediaan (penawaran SDM), manajer sumber daya manusia melakukan pengamatan sumber-sumber internal (para karyawan yang dipekerjakan saat ini) serta juga sumber-sumber eksternal (pasar tenaga kerja) (Kawiana, 2020).

Dalam hal perencanaan, secara kategorikal dapat dikatakan bahwa perencanaan sangat perlu dilakukan dengan baik, bukan hanya karena setiap organisasi akan menghadapi masa depan yang selalu diiringi dengan ketidakpastian melainkan karena sumber daya yang dimiliki akan selalu terbatas, sedangkan tujuan yang kerap kali akan dicapai per definisi selalu tidak terbatas. Situasi keterbatasan inilah yang menjadi tolak ukur bahwa sumber dana, sumber daya, serta sumberdaya (Chalida Hanoum Tejanagara et al., 2022)

## METODE PENELITIAN

Berdasarkan penelitian ini, penulis menggunakan teknik deskriptif kualitatif yang dihubungkan dengan studi literatur. Pendekatan kualitatif biasa disebut sebagai metode postpositivistik karena didasarkan pada teori postpositivistik (Purnamasari et al., 2013). Creswell mendefinisikan pendekatan penelitian kualitatif sebagai suatu proses atau penyelidikan yang digunakan untuk menganalisis dan memahami suatu fenomena utama. Basis pengetahuan penelitian ini dievaluasi dengan menggunakan artikel ilmiah dari jurnal, buku, majalah, dan konferensi terkenal secara regional dan global. Strategi penelitian yang diterapkan memiliki tujuan awal menghasilkan artikel ini dengan memberikan titik awal penelitian bagi para akademisi yang tertarik dengan topik ini (Jabani, 2015).

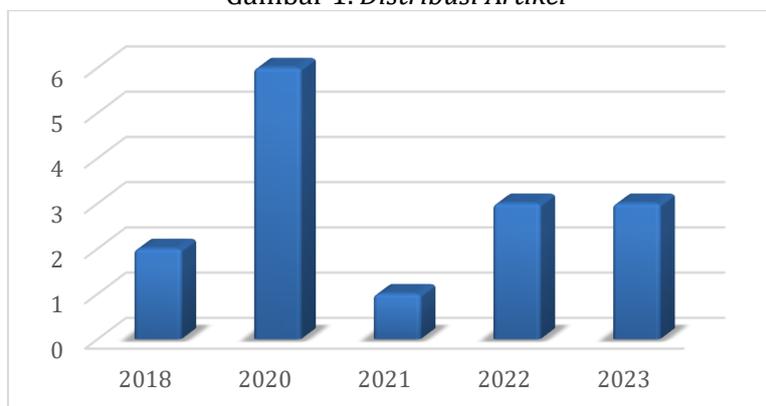
Alur pemikiran dalam penelitian ini diawali dengan perubahan yang menimbulkan persaingan antar perusahaan, dimana masing-masing perusahaan ingin memperbaiki eksistensinya dengan meningkatkan kualitas produknya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Analysis Deskriptif

Gambar 1 menunjukkan bahwa artikel publikasi dengan topik perencanaan sumber daya manusia untuk meraih keunggulan kompetitif yang menjadi sumber literatur penulis lebih banyak diambil pada sekitar tahun 2018-2022, yaitu lima tahun terakhir, dibandingkan periode tahun-tahun sebelumnya.

Gambar 1. Distribusi Artikel



Tabel 1 dibawah ini menyajikan beberapa literatur yang dijadikan sumber kajian utama oleh penulis untuk penelitian mengenai Perencanaan Sumber Daya Manusia yang Efektif Untuk Membangun Sumber Daya Insani yang Unggul di rumah sakit.

Tabel 1. *Jurnal Referens*

<b>Judul Artikel</b>	<b>Jurnal</b>
<i>Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Pidie Jaya Tahun 2019</i>	<i>Jurnal Perawat Indonesia Tahun: 2020</i>
<i>Strategi Humas Dan Kaitannya Dengan Peningkatan Mutu Layanan Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu</i>	<i>Jurnal Riser Mahasiswa Dakwah Dan Komunikasi Vol 2, No 1 (2020)</i>
<i>Pengaruh Kompetensi Sumberdaya Manusia Guna Meningkatkan Sistem Pengendalian Internal Pasien Rumah Sakit Era Covid-19</i>	<i>Economics And Digital Business Review Volume 2issue 2(2021)</i>
<i>Analisis Rancangan Strategi Rumah Sakit Dalam Upaya Meningkatkan Kunjungan Pasien</i>	<i>Jurnal Abadi Vol.01, No.02 (2020)</i>
<i>Kualitas Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Batara Siang Kabupaten Pangkep</i>	<i>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (Kimap) Vol 1 No 1 (2020)</i>
<i>Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Quality of Work Life pada Perawat Rumah Sakit di Kota Yogyakarta</i>	<i>Vol. 17 No. 2 (2020): AKMENIKA</i>
<i>Pengembangan Sdm Rumah Sakit Dalam Menghadapi Era Globalisasi Dan Persaingan Bebas</i>	<i>Dedikasi Pkm Vol: 4 No: 1 2023</i>
<i>Analisis Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Perawat Di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Lewoleb, Kabupaten Lembata Provinsinusa Tenggara Timur</i>	<i>Jurnal Hibualamo Volume 2 Nomor 1 Mei 2018</i>
<i>Pelatihan Sumber Daya Manusia (Sdm) Berbasis Kompetensi Di Rumah Sakit Umum Pusat (Rsup) H. Adam Malik Medan</i>	<i>Vol. 2 No. 2 (2022): Jurnal Sumber Daya Manusia Unggul (Jsdmu)</i>
<i>Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan</i>	<i>Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen (2018)</i>
<i>Strategi Peningkatan Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Nu'mang Kabupaten Sidrap</i>	<i>Vol. 4 No. 3 (2023): Juli- September (Jmch)</i>
<i>Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kesempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Nanga Pinoh Kabupaten Melawi</i>	<i>Jurnal Ekonomi Integra - Stie 'Indonesia' Pontianak( 2022)</i>
<i>Trategi Untuk Menciptakan Keunggulan Kinerja Dalam Jasa Pelayanan Medik Melalui Kompetensi Sdm Di Rsud Dr.R. Sosodoro Djatikoesoemo</i>	<i>Jurnal Mitra Manajemen Vol: 5no 7 (2022)</i>
<i>Pengaruh Komponen Human Capital Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Bedah Surabaya</i>	<i>Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb) Volume: 18, Nomor 2, Tahun 2023</i>
<i>Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Semen Gresik</i>	<i>Vol 7 No 2 (2020): Jurnal Manajerial</i>

Perencanaan Sumber Daya Manusia yang Efektif Untuk Membangun Sumber Daya Insani yang Unggul di rumah sakit dengan menerapkan berbagai metode seperti pemerian motivasi pada

sumber daya manusia, memberikan beberapa pelatihan, kompetensi dapat menciptakan SDM yang unggul serta memperhatikan manajemen kepemimpinan dan kualitas rumah sakit.

Tabel 2. Analisis Jurnal Referensi

Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitian
Fauzi, Efendy	Kompetensi, SDM	Kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti memberikan rekomendasi kepada Rumah Sakit Umum Pidie Jaya untuk memprioritaskan program pengembangan sumber daya manusia tenaga kesehatan dengan menyelenggarakan pelatihan, workshop di ruang perawatan, penelitian, serta menyediakan beasiswa kepada tenaga kesehatan
Rika Nofriani Hayatullah Kurniadi	Strategi humas, Fungsi humas, mutu pelayanan, rumah sakit.	Kualitatif	Dalam meningkatkan keunggulan kompetitif pada sumberdaya rumah sakit harus memiliki m bagian untuk mempromosikan dan memasarkan serta melaksanakan pengembangan sumber daya manusia. Dalam meningkatkan kualitas layanan rumah sakit, humas menjalankan strategi mulai dari proses pengumpulan fakta, perencanaan, komunikasi dan aksi dan evaluasi.
Gantino,	Kualitas, Pelayanan	Kuatitatif	Peningkatkan kedisiplinan para medis mengefektifkan pengadaan para medis menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi dokter dan para medis dalam meningkatkan tingkat kesejahteraan dokter dan para medis mempertinggi rasa tanggung jawab dokter dan para medis terhadap tugas-tugasnya dan meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku dan dokter dan para medis dalam melayani pasien Covid-19 yang bekerja merasa kerjanya diawasi sehingga mereka bekerja dengan efektif.
Novia Juni Nawarini	Rencana Strategis	Kualitatif	Berdasarkan hasil analisis, jurnal ini menyimpulkan bahwa rancangan strategi rumah sakit dalam upaya meningkatkan kunjungan pasien perlu memperhatikan faktor internal dan eksternal rumah sakit. Faktor internal meliputi kekuatan dan kelemahan rumah sakit, sedangkan faktor eksternal meliputi peluang dan ancaman yang dihadapi rumah sakit. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, rumah sakit dapat menyusun strategi

			yang tepat untuk mencapai tujuannya.
<i>Sulfiah</i>	<i>Kualitas pelayanan, rumah sakit</i>	Kulatif	<i>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pelayanan rawat inap di Rumah Sakit Umum Batara Siang Kabupaten Pangkep berpengaruh positif terhadap minat kembali pasien. Hal ini menunjukkan bahwa pasien yang merasa puas dengan kualitas pelayanan akan cenderung kembali ke rumah sakit tersebut untuk mendapatkan pelayanan kesehatan</i>
<i>Yati Suhartini</i>	<i>Pembangunan karir, karyawan rumah sakit</i>	Kunlitatif	<i>Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kualitas kerja hidup perawat rumah sakit. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memperhatikan kedua faktor tersebut dalam upaya meningkatkan kualitas kerja hidup perawatnya</i>
<i>Salami</i>	<i>Pengembangan SDM, rumah sakit</i>	kualitatif	<i>Era globalisasi dan persaingan bebas menuntut rumah sakit untuk memiliki SDM yang unggul agar dapat bersaing dengan rumah sakit lain. Dengan cara pengembangan kompetensi, Pengembangan karier dan Pengembangan budaya kerja.</i>
<i>Marcelinus O. Atanilla</i>	<i>Pelatihan kerja, rawat inap</i>	kuantitatif	<i>Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja perawat. Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perawat, sehingga perawat dapat bekerja lebih efektif dan efisien.</i>
<i>yessy Refalina Van Sagala</i>	<i>SDM, rumah sakit</i>	kualitatif	<i>Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan SDM berbasis kompetensi merupakan salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pelatihan SDM berbasis kompetensi perlu terus dikembangkan di berbagai organisasi</i>
<i>Rini Astuti</i>	<i>Motifasi, SDM</i>	Kuantitatif	<i>Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan beban kerja merupakan dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja perawat. Motivasi dapat meningkatkan kinerja perawat dengan meningkatkan semangat kerja, komitmen, dan kepuasan kerja. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan perawat juga dapat meningkatkan kinerja perawat dengan meningkatkan</i>

			<i>produktivitas kerja.</i>
<i>Ahmad Zaki Hasibuddin dan Reza Aril Ahri</i>	<i>SDM,kinerja rumah sakit</i>	<i>Kualitatif</i>	<i>Dalam peningkatan perencanaan sumber daya unggul di rumah sakit harus memperhatikan Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) melalui pelatihan dan workshop yang disesuaikan dengan kebutuhan SDM,peningkatan kepemimpinan yang lebih tegas dan mampu memotivasi staf untuk memberikan pelayanan yang optimal, memberikan peningkatan sarana dan prasarana yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.</i>
<i>Mochammad Faisal Fadli</i>	<i>Karyawan, motivasi kerja</i>	<i>Kuanlitatif</i>	<i>Hasil penelitian ini bahwa manajemen dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan kompensasi yang adil, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri. Manajemen juga dapat meningkatkan kemampuan karyawan dengan memberikan pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan.</i>
<i>Safitri A.</i>	<i>Kempetensi SDM</i>	<i>Kuatitatif</i>	<i>Perencanaan SDM unggul rumah sakit dapat dilakukan dengan kompetensi SDM yang merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan keunggulan kinerja dalam jasa pelayanan medik. Untuk meningkatkan kompetensi SDM, diperlukan strategi yang terintegrasi dan berkesinambungan.</i>
<i>Nurul Hidayat</i>	<i>Motivasi, karyawan</i>	<i>Kualitatif</i>	<i>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi individu berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi individu, maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan.</i>
<i>Tajuddin</i>	<i>Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan</i>	<i>Kulitatif</i>	<i>Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja</i>

## PEMBAHASAN

### Pemberian motivasi dan kepemimpinan pada SDM

Motivasi adalah salah satu faktor penting dalam membangun Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul di rumah sakit. Motivasi dapat mendorong SDM untuk bekerja lebih giat, kreatif, dan inovatif. Selain itu, motivasi juga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan rumah sakit. Motivasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi loyalitas perawat. Kepemimpinan yang baik akan mendorong perawat untuk bekerja lebih giat dan berprestasi, sehingga mereka akan merasa lebih puas dan termotivasi untuk bekerja di rumah sakit tersebut. Motivasi yang tinggi akan membuat perawat lebih berkomitmen untuk bekerja di rumah sakit. Motivasi individu berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan (Evanda, 2017). Hal ini berarti semakin tinggi motivasi individu, maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan. Karena itu, penting untuk menjaga motivasi staf rumah sakit. Berikut adalah beberapa strategi menurut (Caissar et al., 2022) yang dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi sumber daya rumah sakit:

1. Pengembangan karir

Pengembangan karir adalah proses untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga mereka dapat mencapai potensi penuh mereka dalam pekerjaan mereka. Pengembangan karir dapat dilakukan melalui berbagai cara, termasuk pelatihan, pendidikan, dan pengembangan diri. Pengembangan karir dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga mereka dapat memberikan layanan kesehatan yang lebih berkualitas kepada pasien (Evanda, 2017).

2. Pemberian insentif dan reward

Insentif dan reward dapat membantu karyawan merasa dihargai atas kerja keras mereka. Insentif dan reward dapat berupa uang, penghargaan, atau promosi. Insentif dan reward dapat membantu karyawan merasa termotivasi untuk memberikan layanan yang terbaik kepada pasien (Evanda, 2017).

3. Lingkungan kerja yang positif

Lingkungan kerja yang positif dapat membantu karyawan merasa nyaman dan termotivasi. Lingkungan kerja yang positif dapat diciptakan dengan cara menciptakan budaya kerja yang saling menghormati, mendukung, dan inklusif. Lingkungan kerja yang positif juga dapat diciptakan dengan cara menyediakan fasilitas dan peralatan kerja yang memadai (Caissar et al., 2022).

4. Komunikasi yang efektif

Komunikasi yang efektif dapat membantu karyawan merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Komunikasi yang efektif dapat dilakukan dengan cara mendengarkan karyawan dengan cermat, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan (Stella, 2022).

### **Kompetensi SDM rumah sakit**

Kompetensi SDM adalah seperangkat kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien. Kompetensi SDM yang unggul merupakan salah satu faktor penting dalam membangun sumber daya yang unggul di rumah sakit (Manajemen et al., 2019). Kompetensi SDM di rumah sakit dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu kompetensi teknis dan kompetensi non-teknis. Kompetensi teknis adalah kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan fungsi secara profesional. Kompetensi non-teknis adalah kompetensi yang berkaitan dengan sikap, perilaku, dan nilai-nilai yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi (Yuni, 2019). Pengembangan kompetensi SDM yang berkelanjutan akan menghasilkan sumber daya yang unggul yang mampu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada pasien. Berikut adalah beberapa contoh bagaimana kompetensi SDM yang unggul dapat berdampak positif terhadap kinerja rumah sakit:

1. Dokter dan perawat yang memiliki kompetensi teknis yang tinggi akan mampu

memberikan pelayanan kesehatan yang tepat dan akurat.

2. Tenaga administrasi yang memiliki kompetensi teknis yang tinggi akan mampu memberikan pelayanan administrasi yang cepat dan efisien.

3. Tenaga kebersihan yang memiliki kompetensi teknis yang tinggi akan mampu menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan rumah sakit.

### **Pelatihan untuk SDM di rumah sakit**

Rumah sakit adalah salah satu lembaga pelayanan kesehatan yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas, rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul. SDM yang unggul adalah SDM yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional (Wijayanti & Victor Purba, 2017). Pelatihan SDM adalah salah satu upaya untuk membangun SDM yang unggul di rumah sakit. Melalui pelatihan, SDM dapat meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuannya. Pelatihan SDM di rumah sakit dapat dilakukan secara internal maupun eksternal.

#### 1. Pelatihan SDM Internal

Pelatihan SDM internal adalah pelatihan yang diselenggarakan oleh rumah sakit sendiri. Pelatihan ini biasanya dilakukan oleh tim pelatihan rumah sakit atau oleh pihak ketiga yang dikontrak oleh rumah sakit. Pelatihan SDM internal dapat berupa pelatihan yang bersifat reguler atau pelatihan yang bersifat khusus. Pelatihan reguler adalah pelatihan yang diselenggarakan secara rutin oleh rumah sakit untuk meningkatkan kompetensi SDM secara umum. Pelatihan ini biasanya mencakup materi-materi seperti keselamatan pasien, komunikasi efektif, dan pelayanan prima. Pelatihan khusus adalah pelatihan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensi SDM dalam bidang tertentu. Pelatihan ini biasanya mencakup materi-materi yang lebih spesifik, seperti pelatihan tentang penggunaan alat kesehatan baru, pelatihan tentang manajemen klinis, atau pelatihan tentang kepemimpinan (Dewa et al., 2020).

#### 2. Pelatihan SDM Eksternal

Pelatihan SDM eksternal adalah pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak luar rumah sakit. Pelatihan ini biasanya diselenggarakan oleh lembaga pelatihan atau perguruan tinggi. Pelatihan SDM eksternal dapat berupa pelatihan yang bersifat reguler atau pelatihan yang bersifat khusus. Pelatihan reguler yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan biasanya mencakup materi-materi yang lebih umum, seperti pelatihan tentang manajemen sumber daya manusia, pelatihan tentang pemasaran rumah sakit, atau pelatihan tentang kepemimpinan. Pelatihan khusus yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi biasanya mencakup materi-materi yang lebih spesifik, seperti pelatihan tentang penelitian klinis, pelatihan tentang manajemen bencana, atau pelatihan tentang kewirausahaan (Kornela et al., 2014).

### Manfaat Pelatihan SDM untuk Rumah Sakit

1. Meningkatkan kualitas pelayanan
2. Meningkatkan keselamatan pasien
3. Meningkatkan efisiensi operasional
4. Meningkatkan produktivitas
5. Meningkatkan kepuasan karyawan
6. Meningkatkan citra rumah sakit

### **Pengembangan karir**

Pengembangan karir adalah proses untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga mereka dapat mencapai potensi penuh mereka dalam pekerjaan mereka. Pengembangan karir dapat dilakukan melalui berbagai cara, termasuk pelatihan, pendidikan, dan pengembangan diri. Pengembangan karir penting untuk membangun sumber daya manusia yang unggul di rumah sakit (Kornela et al., 2014). Sumber daya manusia yang unggul adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan untuk memberikan layanan kesehatan yang berkualitas. Pengembangan karir dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga mereka dapat memberikan layanan kesehatan yang lebih berkualitas kepada pasien (Al Rinadra et al., 2023). Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam mengembangkan program pengembangan karir di rumah sakit, yaitu:

1. Kebutuhan dan tujuan rumah sakit
2. Kebutuhan dan minat karyawan
3. Sumber daya yang tersedia

Program pengembangan karir di rumah sakit harus disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan rumah sakit, serta kebutuhan dan minat karyawan. Program pengembangan karir juga harus disesuaikan dengan sumber daya yang tersedia. Berikut adalah beberapa contoh program pengembangan karir yang dapat diterapkan di rumah sakit:

1. Pelatihan teknis dan keterampilan klinis
2. Pendidikan lanjutan, seperti magister atau doktor
3. Program pengembangan kepemimpinan
4. Program pengembangan diri, seperti coaching atau mentoring

Pengembangan karir adalah investasi yang berharga bagi rumah sakit. Rumah sakit yang berinvestasi dalam pengembangan karir karyawannya akan memiliki sumber daya manusia yang unggul, yang dapat memberikan layanan kesehatan yang berkualitas kepada pasien (Evanda, 2017).

### **Kepemimpinan yang tegas**

Kepemimpinan yang tegas dan mampu memotivasi staf penting untuk memberikan pelayanan yang optimal di rumah sakit karena dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Lingkungan kerja yang positif dan produktif akan mendorong karyawan untuk memberikan layanan kesehatan yang berkualitas kepada pasien (Stella, 2022). Kepemimpinan yang tegas dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan tertib. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang disiplin dan tertib akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. (Abbas & Nur, 2023) Kepemimpinan yang mampu memotivasi staf dapat membantu karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka. Karyawan yang termotivasi akan lebih bersemangat untuk bekerja dan memberikan layanan kesehatan yang terbaik kepada pasien (Sulistyowati, 2020).

Berikut adalah beberapa contoh bagaimana peningkatan kepemimpinan yang lebih tegas dan mampu memotivasi staf dapat berdampak pada pelayanan kesehatan di rumah sakit:

1. Peningkatan kualitas layanan kesehatan. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang positif dan produktif akan lebih berkonsentrasi pada pekerjaan mereka dan memberikan layanan kesehatan yang lebih berkualitas kepada pasien.
2. Peningkatan kepuasan pasien. Pasien akan lebih puas dengan layanan kesehatan yang mereka terima jika mereka merasakan bahwa mereka menerima layanan yang berkualitas dan profesional.
3. Peningkatan produktivitas. Karyawan yang termotivasi akan lebih produktif dan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan lebih cepat dan efisien.

4. Peningkatan efisiensi biaya. Efisiensi biaya dapat ditingkatkan dengan mengurangi kesalahan, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi tingkat turnover karyawan. Peningkatan kepemimpinan yang lebih tegas dan mampu memotivasi staf dapat dilakukan dengan berbagai cara menurut (Nurmayetti, 2019):

1. Komunikasi yang efektif. Pemimpin harus berkomunikasi secara efektif dengan karyawan untuk menyampaikan tujuan dan harapan mereka.
2. Pemberian umpan balik yang konstruktif. Pemimpin harus memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan untuk membantu mereka meningkatkan kinerja mereka.
3. Pemberian penghargaan. Pemimpin harus memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi untuk mendorong mereka untuk terus bekerja dengan baik.
4. Pengembangan karir. Pemimpin harus mengembangkan karir karyawan untuk membantu mereka mencapai potensi penuh mereka.

### **Meningkatkan kualitas layanan kesehatan**

Kualitas layanan kesehatan di rumah sakit adalah suatu kondisi yang menunjukkan derajat kesempurnaan dari pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien, yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Utama, 2018). Standar tersebut dapat berupa standar profesi, standar pemerintah, atau standar internasional. Kualitas pelayanan dapat mempengaruhi dalam membangun Sumber Daya yang Unggul di rumah sakit karena beberapa alasan, antara lain:

1. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan layanan kesehatan yang berkualitas kepada pasien.
2. Kualitas pelayanan yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan yang loyal akan lebih mungkin untuk bertahan di rumah sakit dan memberikan kontribusi yang lebih lama.
3. Kualitas pelayanan yang baik dapat meningkatkan citra rumah sakit. Citra rumah sakit yang baik akan menarik lebih banyak pasien, yang dapat meningkatkan pendapatan rumah sakit.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki loyalitas yang tinggi akan lebih termotivasi untuk mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan mereka. Hal ini karena karyawan yang puas dan loyal akan merasa bahwa mereka memiliki masa depan yang cerah di rumah sakit (Rini et al., 2020). Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang tinggi akan dapat memberikan layanan kesehatan yang lebih berkualitas kepada pasien. Oleh karena itu, rumah sakit yang ingin membangun sumber daya manusia yang unggul harus berfokus pada peningkatan kualitas pelayanannya. Kualitas pelayanan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, loyalitas karyawan, dan citra rumah sakit. Ketiga hal tersebut dapat berkontribusi pada pembangunan sumber daya manusia yang unggul di rumah sakit (Utama, 2018).

### **KESIMPULAN**

Perencanaan SDM dalam Membangun Sumber Daya Insani yang Unggul di rumah sakit dimana perannya sebagai proses menetapkan bagaimana seharusnya organisasi bergerak dari keadaan SDM sekarang menuju posisi SDM yang diinginkan dimasa yang akan datang. Pentingnya perencanaan SDM adalah proses sistematis dan berkelanjutan untuk menganalisis kebutuhan organisasi terhadap SDM dalam situasi yang selalu berubah serta mengembangkan kebijakan personalia yang sesuai dengan rencana jangka panjang organisasi. Ada banyak hal yang perlu dilakukan dalam melakukan perencanaan SDM di rumah sakit yang dalam membuat sumber daya tersebut unggul di rumah sakit. Dengan memberikan motivasi adalah perencanaan paling sederhana yang dapat mendorong perawat untuk bekerja lebih giat dan berprestasi, sehingga mereka akan merasa lebih puas dan termotivasi untuk bekerja di rumah sakit tersebut. Hal tersebut juga harus diimbangi dengan pengembangan karir, pemberian kompetensi, pelatihan

sebagai perancangan SDM yang unggul dengan hal tersebut secara tidak langsung dapat Kompetensi SDM adalah seperangkat kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien. rumah sakit juga berperan penting dalam meningkatkan sumber daya yang unggul dengan membeirkan kepemimpinan yang tegas untuk mengantur SDM karena kepemimpinan yang tegas dan mampu memotivasi staf penting untuk memberikan pelayanan yang optimal di rumah sakit karena dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Selain itu fasilitas rumah sakit juga dapat mempengaruhi kualitas SDM rumah sakit karena dengan kualitas pelayanan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, loyalitas karyawan, dan citra rumah sakit. Ketiga hal tersebut dapat berkontribusi pada pembangunan sumber daya manusia yang unggul di rumah sakit. Maka melalui pengintegrasian perencanaan SDM dan perencanaan SDM diharap mampu menjembatani berbagai persoalan yang akan dihadapi serta proses perencanaan strategis antara aktivitas-aktivitas sumber daya manusia secara total atau menyeluruh.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, B., & Nur, M. (2023). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Penerapan Asuhan Keperawatan di RSUD Konawe. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 257–266. <https://doi.org/10.572349/NERACA.V1I2.145>
- Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Awwaby, M., Satria, H., & Darmawan, I. (2023). Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 753–767. <https://doi.org/10.31933/JIMT.V4I6.1613>
- Alpandi, Y. (2017). Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Kayawan pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Nahdlatul Ulama Lampung.
- Baihaqi, R. (2019). Makalah manajemen SDM 8b.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Fasha Nurhadian, A., & Pasundan, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/AJ.V2I1.27>
- Dewa, I., Gde, A., Pradiptha, F., Sriadi, N. P., Marokta, A., Dewi, U., Putu, N., Putri, M. K., Bina, S., & Bali, U. (2020). Hubungan Jenjang Karir dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Wangaya. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik*, 16(1), 8–12. <https://doi.org/10.26630/JKEP.V16I1.1743>
- Evanda, R. B. (2017). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit dr. Soebandi Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(1), 41–49. <https://doi.org/10.19184/BISMA.V11I1.6207>
- Jabani, M. (2015). Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Mnusia dalam sebuah Organisasi. *Muamalah*, 5(1), 1–10. <https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/muamalah/article/view/665>
- Kornela, F., Hariyanto, T., Pusparahaju, A., Kesehatan, F., Universitas, M., & Manado, S. R. (2014). Pengembangan Model Jenjang Karir Perawat Klinis di Unit Rawat Inap Rumah Sakit. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, 28(1), 59–64. <https://doi.org/10.21776/UB.JKB.2014.028.01.24>
- Manajemen, J., Dan, I., Kesehatan, A., Asriati, Y., Medis, P. R., Informasi, D., Fakultas, K., Masyarakat, K., Veteran, U., & Nusantara, B. (2019). Analisan Perncanaan Sumber Daya Manusia dengan Metode WISN pada petugas Rekam Medis Rumah Sakit X di Surakarta Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Informasi Dan Administrasi Kesehatan*, 2(2). <https://doi.org/10.32585/JMIAK.V2I02.628>
- Suryantoko. (2020). Penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Guna Meningkatkan Mutu Pelayanan di Rumkital Marinir Cilandak. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSII)*, 4(2), 155–165. <https://doi.org/10.52643/MARSII.V4I2.999>
- Nurmayetti. (2019). Gaya kepemimpinan dalam produktivitas kerja. <https://sumbarprov.go.id/home/news/6018-gaya-kepemimpinan-dalam-produktivitas-kerja>

- Chalida Hanoum Tejanagara, F., Rizan, M., & Wahyu Handaru, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/557911/>
- Purnamasari, I., Proses, A., Sumber, M., Manusia, D., Sakit, R., Maris, S., Kapalawi, I., Manajemen, B., Kesehatan, F., & Unhas, M. (2013). Analisis Proses Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Stella Maris Makassar. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 9(2), 120–124. <https://doi.org/10.30597/MKMI.V9I2.445>
- Rini, T., Lestari, P., Peningkatan, U., Pelayanan, M., Puskesmas, D., Manajemen, P., & Kesehatan, S. M. (2020). Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan di Puskesmas melalui Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan. *Kajian*, 23(3), 157–174. <https://doi.org/10.22212/KAJIAN.V23I3.1880>
- Septo Prawiro, D., Patricia Anggela, F., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2022). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak dr Djoko Pramono. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(3), 2598–9944. <https://doi.org/10.58258/JISIP.V6I3.3229>
- Stella, S. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Motivasi Perawat Pelaksana Berhubungan Dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan. *Journal of Management Nursing*, 1(3), 77–86. <https://doi.org/10.53801/JMN.V1I3.36>
- Sulistyowati, Y. (2020). Peran Kepemimpinan, Tanggung Jawab dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo.
- Utama, A. (2018). Analisis Pengaruh Persepsi Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Rumah Sakit Umum Cakra Husada Klaten. 1(2), 96–110.
- Wijayanti, R., & Victor Purba, A. (2017). *Training Needs Analysis* dan Perencanaan Program Pelatihan Sumber Daya Manusia Bidang Pengelolaan Perbekalan Farmasi Rumah Sakit Bhayangkara BRIMOB. *Social Clinical Pharmacy Indonesia Journal*, 2(1), 17–28. <https://doi.org/10.52447/SCPIJ.V2I1.387>
- Yuni, A. (2019). Mempertimbangkan Keuntungan dan Kerugian Uji Kompetensi Bagi Perawat / PDF. <https://www.scribd.com/document/434433406/Menurut-hasil-Lokakarya-Keperawatan-Nasional-Tahun-1983-docx>