

**Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Keperawatan dan  
Kebidanan di Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah  
Provinsi Sumatera Selatan****Lisdiana <sup>1)</sup>, Mardianto <sup>2)</sup>, Thonel Zoon <sup>3)</sup>\***<sup>1</sup> STISIPOL Candradimuka, Indonesia<sup>2</sup> Universitas Sriwijaya, Indonesia<sup>3</sup> Program Studi Magister Administrasi Publik, STISIPOL Candradimuka, Indonesia

\*E-mail : thonelsumrinsedjati@gmail.com

**ABSTRAK**

Perencanaan Standar Kebutuhan Sumber Daya Manusia Tenaga Keperawatan dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan yang ada, antara lain mengacu pada Permenkes nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit, ditentukan juga berdasarkan Jumlah kapasitas tempat tidur dan Tipe Rumah Sakit, BOR, tingkat ketergantungan pasien, jam efektif pelayanan dapat juga mengacu pada Kepmenkes RI, nomor 262/Menkes/Per/VII/1979 tentang perhitungan kebutuhan tenaga berdasarkan perbandingan antara jumlah tempat tidur yang tersedia di kelas ru-mah sakit tertentu dengan jenis kategori tenaga tertentu. Tujuan penelitian ini adalah untuk meng-analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Keperawatan dan Kebidanan di Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan. Masalah dalam penelitian yaitu Jumlah SDM Ke-perawatan yang ada saat ini, belum sebanding dengan jumlah tempat tidur dan kunjungan atau tindakan pasien serta Proses rekrutmen belum dilakukan secara langsung oleh rumah sakit, akan tetapi dilakukan oleh Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Teknik analisis data yang digu-nakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa: secara keseluruhan, Perencanaan Sumber Daya Manusia Keperawatan dan Kebidanan di Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Provinsi Sumatera Sela-tan sudah berjalan sebagaimana mestinya. Walaupun dalam pelaksanaannya masih terdapat ham-batan dari segi Jumlah SDM Keperawatan yang ada saat ini, belum sebanding dengan jumlah tempat tidur dan kunjungan atau tindakan pasien serta Proses rekrutmen belum dilakukan secara langsung oleh rumah sakit.

**Kata kunci:** Perencanaan, Sumber Daya Manusia Keperawatan dan Kebidanan**ABSTRACT**

*Planning Standards for Nursing Staff Needs can be done using various existing approaches, including referring to Permenkes No. 3 of 2020 concerning Hospital Classification and Licensing, also determined based on bed availability and types of hospital, BOR, patient dependency level, effective hours of service. planning for nursing staff needs can also refer to the Decree of the Mi-nister of Health, No. 262/Menkes/Per/VII/1979 concerning the calculation of labor needs based on the comparison between the number of beds available in a certain hospital class with certain types of staff categories. This study aims to analyze Nursing and Midwifery Staff Planning at the Siti Fatimah Regional General Hospital, South Sumatra Province. The problem in the study is that the current number of nursing human resources is not proportional to the number of beds and visits or patient actions and the recruitment process has not been carried out directly by the hospital, but is carried out by the South Sumatra Provincial Health Office. The data analysis tech-nique used in this research is qualitative data analysis technique. This study shows that: overall, Nursing and Midwifery Human Resource Planning at the Siti Fatimah Regional General Hospital, South Sumatra Province has been running as it should. Although in its implementation there are still obstacles in terms of the number of nursing human resources currently available, it is not proportional to the number of beds and visits or patient actions and the recruitment process has not been carried out directly by the hospital.*

**Keywords:** *Planning, Nursing and Midwifery Human Resources*

## PENDAHULUAN

RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan adalah Rumah Sakit milik Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dan telah ditetapkan sebagai RS Kelas B, terakreditasi Paripurna dengan Sertifikat Akreditasi Rumah Sakit, Nomor: LARS-SERT/621/V/2019, tanggal 31 Mei 2021, telah me-nyelenggarakan pengelolaan keuangan dengan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK BLUD). Pelayanan Keperawatan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan di rumah sakit. Keperawatan merupakan salah satu pekerjaan dimana dalam menentukan tindakan didasari ilmu pengetahuan serta memiliki keterampilan yang jelas dalam keahliannya.

Perawat dan Bidan merupakan salah satu SDM yang memegang peranan penting dalam pelayanan di rumah sakit. Perawat atau bidan merupakan tenaga kesehatan di rumah sakit yang memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien selama 24 jam. Beban kerja perawat yang tinggi dan penempatan yang tidak sesuai dengan kompetensi dan peminatan jenjang karirnya, serta kompensasi yang tidak se-suai hal ini dimungkinkan akan mempengaruhi kinerja pelayanan kepada pasien (Sabarguna, 2014: 45).

Perencanaan Standar Kebutuhan Sumber Daya Manusia Tenaga Keperawatan dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan yang ada, antara lain mengacu pada Permenkes nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit, ditentukan juga berdasarkan Jumlah kapasitas tempat tidur dan Tipe Rumah Sakit, BOR, tingkat ketergantungan pasien, jam efektif pelayanan dapat juga mengacu pada Kepmenkes RI, nomor 262/Menkes/Per/VII/1979 tentang perhitungan

kebutuhan tenaga berdasarkan perbandingan antara jumlah tempat tidur yang tersedia di kelas rumah sakit tertentu dengan jenis kategori tenaga tertentu. Penghitungan jumlah kebutuhan Sumber Daya Manusia tenaga Keperawatan menggunakan beberapa metode yang dapat dipakai sesuai panduan antara lain: Metode Rasio, Metode Deman, Metode Gilles, Metode Need (Doglas), metode Ilyas, dan Metode Dek-pes, 2001.

Perencanaan Sumber Daya Manusia Keperawatan dan Kebidanan di Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan masih terdapat hambatan/kendala yaitu: *Pertama*, jumlah Sumber daya manusia Keperawatan yang ada saat ini belum sebanding dengan jumlah tempat tidur dan kunjungan atau tindakan pasien. Permasalahan *Kedua*, proses rekrutmen belum dilakukan secara langsung oleh rumah sakit, tetapi dilakukan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data dan teknik analisis kualitatif. Fokus penelitian ini adalah Perencanaan Sumber Daya Manusia Keperawatan dan Kebidanan di Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data kualitatif dan data kuantitatif. Data dikumpulkan dengan teknik wawancara, dokumentasi, dan observasi untuk kemudian dianalisis dengan teknik data kualitatif dengan langkah-langkah sesuai teori Miles, Huberman dan Saldana (2014: 14) yaitu: kondensasi data, menyajikan data, dan menarik simpulan atau verifikasi.

Definisi operasional dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Variabel dan indikator penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Perencanaan Sumber Daya Manusia Keperawatan dan Kebidanan di Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan	Pengumpulan data analisis data untuk meramalkan permintaan sumber daya manusia; memprediksi berapa kebutuhan tenaga secara global (umum)	Pengumpulan data analisis data untuk meramalkan permintaan sumber daya manusia; memprediksi berapa kebutuhan tenaga secara global (umum)
	Pengumpulan data analisis data untuk menentukan jumlah persediaan sumber daya manusia se-suai dengan kebutuhan masing-masing unit	Pengumpulan data analisis data untuk menentukan jumlah persediaan sumber daya manusia se-suai dengan kebutuhan masing-masing unit
	Mengembangkan tujuan perencanaan Sumber Daya Manusia	Perumusan tujuan perencanaan sumber daya manusia dalam upaya pencapaian visi dan misi rumah sakit
	Merancang dan mengimplementasikan program-program yang dapat memudahkan organisasi untuk pencapaian tujuan perencanaan Sumber Daya Manusia	Rekrutmen Seleksi Pangkat/Pengangkatan Pegawai Koordinasi Training dan pengembangan pegawai Pengaturan jam kerja
Mengawasi dan mengevaluasi program yang berjalan	Monitoring Evaluasi	

• Sumber: Jackson dan Schulder (1990: 2)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Sumber Daya Manusia Keperawatan dan Kebidanan di Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan dinilai dari dimensi se-suai teori Jackson dan

Schulder (1990: 2) yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengumpulan data analisis data untuk meramalkan permintaan maupun perse-diaan sumber daya manusia yang dieks-pektasikan bagi perencanaan bisnis ma-sa depan, terdiri dari indikator berikut:
  - Pengumpulan data analisis data un-tuk meramalkan permintaan sumber daya manusia; memprediksi berapa kebutuhan tenaga secara global (umum).  
Peramalan sumber daya manusia atau *Human Resource Forecasting* merupakan proses dalam memperki-rakan dan menentukan tingkat sum-ber daya manusia yang akan dibu-tuhkan di masa depan untuk mem-bantu memenuhi kebutuhan organi-sasi. Ramalan permintaan ini perlu mempertimbangkan atau memperhitungkan : rencana strategis organisasi, perkembangan penduduk, perkembangan ekonomi, perkembang-an teknologi, serta kecenderungan perubahan - perubahan sosial dalam masyarakat. Pengumpulan data analisis data untuk meramalkan permintaan sumber daya manusia; dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia Keperawatan dan Kebidanan di Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan bisa dilakukan dengan 2 cara yang umum dipakai di suatu Instansi/rumah sakit yaitu:1) Pendekatan berdasarkan perbanding-an antara jumlah tempat tidur de-ngan jumlah tenaga atau personil yaitu Jumlah kapasitas tempat tidur yang ada disesuaikan dengan standar atau tipe kelas rumah sakit, untuk tipe Rumah Sakit Kelas A dan B yaitu 3-4 Tempat Tidur: 2 Tenaga/ personil. Jadi, bila Rumah Sakit mempunyai kapasitas Tempat

Tidur 200 maka jumlah tenaga yang dibu-tuhkan yaitu  $3 \times 200/2 = 300$  orang dan  $4 \times 200/2 = 400$  orang. Bila kapasitas Tempat Tidur 200 maka tenaga perawat yang dibutuhkan 300-400 orang. 2) Pendekatan Rasio Jumlah Tempat Tidur: Jumlah Tenaga/Personil sesuai tipe kelas rumah sakit, untuk kelas rumah sakit A dan B yaitu 1 Tempat Tidur: 1 Tenaga/Per-sonil. Jadi bila Jumlah Kapasitas Tempat Tidur 200 maka Jumlah Perawat yang dibutuhkan adalah 200 orang. Kedua pedekatan di atas hasilnya menggambarkan jumlah tena-ga yang dibutuhkan secara global atau umum, belum menggambarkan kebutuhan tenaga untuk per unit layanan rawat inap, rawat jalan, kamar bersalin, IGD dan rawat intensif

- Pengumpulan data analisis data un-tuk menentukan jumlah persediaan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan masing-masing unit.
- Dalam membuat ramalan persediaan sumber daya manusia, hal yang perlu diperhitungkan antara lain: persediaan sumber daya manusia yang sudah ada sekarang ini baik jumlah mau-pun kualifikasinya, tingkat produksi atau efektivitas kerja sumber daya yang ada tersebut, tingkat pergantian tenaga, angka absensi karyawan atau tenaga kerja, dan tingkat rotasi atau perpindahan kerja.

Di RSUD Siti Fatimah, ada beberapa hal yang menjadi dasar untuk pene-tapan data dan analisisnya, yaitu: harus didapat dan diketahui dulu data jumlah hari dalam satu tahun, jumlah hari libur dalam satu tahun, tingkat ketergantungan pasien (Minimal, parsial atau total), jam efektif pemberian layanan pelayanan, data ketersediaan pemakaian tempat tidur tahun sebelumnya atau angka

rata-rata *Bed Occupancy Rate* (BOR) untuk rawat inap, dan jumlah kunjung-an dan tindakan untuk rawat jalan, IGD, kamar bersalin dan Kamar Operasi, jumlah kapasitas TT ma-sing-masing unit, lalu angka-angka ini dimasukkan dalam suatu formula/rumus yang sudah baku. Banyak formula yang dapat dipakai antara lain menurut Giles, Formula Time Efektif, Dekpes, dan lain-lain.

Pengumpulan data analisis data untuk menentukan jumlah persediaan sumber daya manusia belum sesuai dengan kebutuhan masing-masing unit. Hal ini dapat dilihat dari jumlah Sumber daya manusia Keperawatan yang ada saat ini, belum sebanding dengan jumlah tempat tidur dan kunjungan atau tindakan pasien. Dibutuhkan standar tenaga keperawatan secara keseluruhan 482 orang de-ngan jumlah Tempat Tidur 250 Tempat Tidur dan dengan estimasi jumlah tindakan 159 perhari, maka diperlukan tambahan kekurangan jumlah perawat 269 perawat dari 213 perawat yang ada saat ini, sehingga dengan memperhatikan jumlah tenaga yang ada saat ini, maka dilakukan penyesuaian dengan pengaturan pengaktifan kapasitas Tempat Tidur rawat inap yang disesuaikan dengan jumlah Sumber Daya Manusia yang ada, hal ini dilakukan untuk memastikan pelayanan asuhan kepe-rawatan dapat terselenggara dengan baik dan mutu pelayanan tetap terjaga dengan baik pula.

Memperhatikan jumlah total Kapasi-tas tempat tidur di RSUD Siti Fati-mah, secara keseluruhan dapat dipe-nuhi mencapai 250 tempat tidur (standar RS Tipe B jumlah Tempat Tidur; 250 Tempat Tidur) Memper-hatikan kondisi yang ada fisik dan sarana dan prasarana lainnya,

maka tempat tidur yang sudah bisa di-fungsikan yaitu 226 tempat tidur sesuai dengan SK Direktur No. 445/071/KPTS/RSUD-SF/2021 tentang Perubahan Kapasitas Jumlah Tempat Tidur RSUD Siti Fatimah Pro-vinsi Sumatera Selatan, tanggal 6 September 2021. Namun karena jumlah Sumber Daya Manusia tenaga keperawatan/kebidanan di pelayanan (fungsional) masih terbatas yaitu berjumlah 213 orang, maka dari 226 tempat tidur yang ada, hanya 128 Tempat Tidur yang dapat diaktifkan.

## 2. Mengembangkan Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Tujuan organisasi dirumuskan dengan mempertimbangkan seluruh kekuatan yang terlibat dalam kegiatan organisasi. Sehingga, perumusan tujuan merupakan hasil usaha perpaduan untuk me-muaskan semua pihak, atau dapat juga dikatakan sebagai himpunan berbagai tujuan individu dan organisasi. Tujuan ditentukan melalui proses tawar mena-war (*bargaining*) terus menerus di anta-ra berbagai pihak, yang semuanya ber-maksud untuk menjamin bahwa kepentingan-kepentingan mereka disajikan dalam rumusan tujuan organisasi.

Tujuan perencanaan sumber daya ma-nusia sudah dilaksanakan sesuai visi dan misi rumah sakit. Hal ini bisa dili-hat dari Perencanaan kebutuhan memi-likii tujuan yaitu untuk pemenuhan jum-lah tenaga yang sesuai standar baik jumlahnya, kualifikasi pendidikan dan kompetensinya, pemenuhan yang di-tujukan dalam upaya untuk mencapai visi dan misi rumah sakit yaitu Menjadi Rumah Sakit Umum Rujukan Provinsi dan Pendidikan yang mampu mewujud-kan pelayanan yang bermutu, profesio-nal, efisien dengan

standar kelas dunia, tentu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Gedung rumah sakit sudah sangat baik dan bagus, dan didu-kung dengan peralatan yang baru dan canggih, maka haruslah pula dikelola oleh sumber daya manusia yang handal termasuk sumber daya manusia Keperawatan dan Kebidanan.

## 3. Merancang dan mengimplementasikan program-program yang dapat memu-dahkan organisasi untuk pencapaian tujuan perencanaan sumber daya manusia.

Perencanaan Sumber Daya Manusia Keperawatan dan Kebidanan di Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Pro-vinsi Sumatera Selatan terdiri dari:

## 4. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses ko-munikasi dua arah. Pelamar meng-hendaki informasi yang akurat me-nge-nai seperti apa bekerja di organi-sasi bersangkutan. Organisasi meng-inginkan informasi yang akurat ten-tang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai.

Proses rekrutmen belum dilakukan secara langsung oleh rumah sakit, tetapi dilakukan oleh Dinas Kesehat-an Provinsi Sumatera Selatan. Ber-dasarkan Peraturan Pemerintah RI No. 72 Th 2019 tentang Perubahan atas PP No. 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Rumah Sakit di-berikan salah satu kewenangan pe-ngelolaan sumber daya manusia dan baru akan dilaksanakan tahun 2022. Sebelum tahun 2022, rumah sakit tidak memiliki kewenangan untuk melakukan rekrutmen sumber daya manusia dan rekrutmen sumber daya manusia dilakukan oleh Dinas Kese-hatan (Rumah Sakit adalah UPTD Dinas

Kesehatan). Hal ini mengakibatkan rekrutimen sumber daya manusia tidak sesuai dengan kompetensi dan jumlah kebutuhan sumber daya manusia (SDM) di rumah sakit. Rekrutmen dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia Keperawatan dan Kebidanan di Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan dilakukan secara profesional oleh Pihak Ke-3 yaitu PT. Sangkuriang yang bedomisili di Jakarta, yang dikelola oleh tenaga kompeten.

#### 5. Seleksi

Seleksi pegawai adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup/CV/*curriculum vitae* milik pelamar. Kemudian dari CV pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian tertulis, wawancara/*in-terview* dan proses seleksi lainnya.

Dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia Keperawatan dan Kebidanan di Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan sudah dilakukan tahap seleksi yang diawali dengan: 1) analisis perencanaan kebutuhan sumber daya manusia khususnya keperawatan, 2) Dari analisis perencanaan sumber daya manusia tersebut disampaikan kepada Kepala bagian sumber daya manusia, untuk selanjutnya dilakukan proses seleksi bersamaan dengan sumber daya manusia lain selain keperawatan/Kebidanan.

Berdasarkan data saat ini, sudah dilakukan 3 (tiga) kali seleksi dengan jumlah sumber daya manusia Perawat atau bidan yang diterima yaitu sebagai berikut: 1) hasil seleksi tanggal 21 Maret 2021 sebanyak 65 orang; 2) tanggal 11 Juni 2021 sebanyak 4 orang; dan 3) tanggal 27 Desember 2021 sebanyak 2 orang.

#### 6. Pengangkatan pegawai

Pengangkatan pegawai merupakan penempatan pegawai pada suatu jabatan atau pekerjaan baru. Pengangkatan diadakan bertujuan untuk memotivasi pegawai agar mereka merasa dihargai dan juga memiliki target dalam hidup khususnya selama menjadi pegawai. Ini menjadi bagian dari kelangsungan suatu instansi dengan asumsi apabila pegawai disesatkan maka mereka bisa meningkatkan kualitas kerja.

Pada Perencanaan Sumber Daya Manusia Keperawatan dan Kebidanan di Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan dilakukan pengangkatan pegawai. Hal ini dapat dilihat dari 3 (tiga) status kepegawaian yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan yaitu: 1) Pegawai PNS/ASN yaitu Penerimaan melalui jalur pemerintah dan pembiayaan atau pembayaran gajinya dari pemerintah, 2) Pegawai Tenaga kontrak yaitu Pegawai yang diterima melalui seleksi Dinas Kesehatan dan pembiayaan atau pembayaran gajinya dari pemerintah provinsi Sumatera Selatan dan 3) Pegawai/tenaga Badan Layanan Umum Daerah yaitu Tenaganya hasil rekrutmen mandiri yang dilakukan oleh internal RSUD Siti Fatimah dan

pembiayaan atau pembayaran gaji-nya bersumber dari pendapatan Ru-mah sakit.

7. Koordinasi

Koordinasi mempunyai tujuan yaitu menyatukan pihak luar dan pihak da-lam untuk selalu selaras dalam mela-kukan proses kegiatan sehingga ti-dak merusak satu organisasi hal ter-sebut merupakan salah satu kunci pokok dalam mencapai tujuan bersa-ma dan yang terakhir koorndinasi bertujuan untuk menstabilkan efi-siensi dalam satu organisasi.

Dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia Keperawatan dan Kebidan-an di Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Provinsi Sumatera Se-latan sudah dilakukan koordinasi. Hal ini dapat dilihat dari Perencana-an kebutuhan sumber daya manusia keperawatan/kebidanan merupakan bagian dari perencanaan sumber da-ya manusia seluruh rumah sakit, jadi koordinasinya dibawah komando Kepala bagain sumber daya manusia rumah sakit. Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Provinsi Suma-tera Selatan mengadakan evaluasi setiap semester dan penyusunan pe-rencanaan kebutuhan sumber daya manusianya dilakukan setiap awal tahun, dengan memperhatikan pe-rencanaan sumber daya manusia ta-hun lalu, lalu hasilnya dibawa pada saat rapat koordinasi. Adapun koor-dinasi dilakukan dengan 1) antar wa-kil direktur yaitu wakil direktur me-dik dan keperawatan dengan wakil direktur sumber daya manusia, 2) Kepala Bagian sumber daya manusia dengan Kepala Bidang Keperawat-an, 3) Kepala Seksi Asuhan dan pro-fesi keperawatan, Kepala Seksi *Mo-nitoring* Evaluasi Asuhan dan

Profe-si Keperawatan dengan Kepala Seksi Sumber Daya Manusia.

8. *Training* dan pengembangan pegaw-wai.

Dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia Keperawatan dan Kebidan-an di Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Provinsi Sumatera Se-latan sudah dilakukan training dan pengembanga pegawai. Hal ini dapat dilihat dari Pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui pendidikan dan/atau pelatihan yang dapat berupa tugas belajar atau izin belajar. Pengembangan Pegawai te-tap dilaksanakan berdasarkan anali-sa kompetensi dan analisa kebutuhan pendidikan/pelatihan. Pengembang-an Pegawai tetap dilaksanakan se-suai dengan kebutuhan Satuan Ker-ja. Sedangkan Pada tahap awal *trai-ning* dilakukan pada SDM yang baru masuk kerja di rumah sakit dilaku-kan orientasi umum selama 2 (dua) hari dan penyelenggaranya menjadi tanggung jawab Bidang SDM, di-sampaikan tentang pola tata kerja dan aturan-aturan yang berlaku umum di rumah sakit dan dilanjut-kan orientasi khusus, pada orientasi khusus ini dilakukan selama 1-3 bu-lan, lebih bersifat teknis kerja, meli-puti antara lain tentang pemahaman kebijakan pelayanan keperawatan/ kebidanan, pelaksaan tindakan kepe-rawatan, komunikasi efektif/traupe-tik termasuk training langsung ke pasien untuk penerapan beberapa Standar Operasional Pelayanan dan penanggungjawab kegiatannya oleh Bidang Keperawatan. Untuk *trai-ning* terprogram atau pelatihan khu-sus sesuai peminatan untuk kebutuh-an pengembangan karir SDM, ma-suk dalam perencanaan

pengembang-an staf, kebutuhan dan jenis training serta jumlah SDM yang diperlukan untuk mengikuti pelatihan disusun oleh Bidang Keperawatan dengan menyesuaikan jumlah anggaran yang tersedia, penyusunan pelatihan diprioritaskan sesuai dengan standar kompetensi yang harus dimiliki staf dan pelatihan-pelatihan yang me-nunjang pelayanan, sebagai prasyarat standar akreditasi rumah sakit.

9. Pengaturan jam kerja

Pada Perencanaan Sumber Daya Manusia Keperawatan dan Kebidanan di Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan sudah dilakukan pengaturan jam kerja. Hal ini dapat dilihat dari berdasarkan Panduan pengaturan jam kerja perawat dan bidan sudah tertuang dalam kebijakan pemberian Asuhan Keperawatan sesuai dengan SK No. 1234/1.3/SK/RSUD-SF/V/2019

tentang Asuhan Keperawatan RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan, pada Kebijakan tersebut, jumlah jam kerja berlaku standar yaitu antara 150-160 jam perminggu, ini mengacu pada SK Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI No.1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Untuk memenuhi 150 sampai dengan 160 jam kerja, pembagian kerja SDM dibagi dalam 3 shift kerja. Pada *shift* pagi dimulai pukul; 07.00 sampai dengan 14.00 (6,5 jam), *shift* siang pukul 14.00 sampai dengan 20.00 (6 jam) dan shift malam pukul 20.00 sampai dengan 07.30 (11,5 jam), dengan pola pengaturan jadwal kerja selama 6 (enam) hari kerja sebagai berikut: Pagi – Sore – Malam – Lepas dan Li-bur. Khusus untuk

*shift* malam, ada kelebihan 3 (tiga) jam dinas, maka kompensasi dari kelebihan tersebut, kelebihan jam dinas tersebut dapat diberikan dialihkan untuk libur atau pengurangan jam dinas/jaga pada shift pada hari lainnya. Jadi jumlah Jam Dinas formal perawat/bidan *shift* maksimal 150 jam yaitu 37 jam 30 menit per minggu.

10. Mengawasi dan mengevaluasi program yang berjalan

Analisis ini bertujuan untuk melihat Perencanaan Sumber Daya Manusia Keperawatan dan Kebidanan di Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan dengan 2 indikator sebagai berikut:

11. Monitoring

Monitoring dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia Keperawatan dan Kebidanan di Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan sudah dilaksanakan dengan sebagaimana mestinya. Hal ini dapat dilihat dari *Monitoring* dilakukan secara berkala, bulanan, per tri-wulan, per semester dan tahunan oleh Kepala Seksi Monitoring dan Evaluasi Asuhan dan Profesi Keperawatan, di bawah Bidang Pelayanan Keperawatan. Pelaksanaan *Monitoring* ini dilakukan dengan *tools* atau instrumen yang sudah ditetapkan, Hasil monitoring ini dilaporkan secara berkala kepada atasan dan data nya digunakan sebagai bahan pada Rapat Koordinasi Evaluasi Perencanaan SDM Rumah sakit secara keseluruhan.

12. Evaluasi

Evaluasi merupakan proses menentukan nilai atau pentingnya suatu kegiatan, kebijakan, atau program. Evaluasi merupakan penilaian yang obyektif dan

sesistematik mungkin terhadap sebuah intervensi yang direncanakan, sedang berlangsung atau pun yang telah diselesaikan.

Evaluasi dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia Keperawatan dan Kebidanan di Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan sudah dilaksanakan dengan sebagaimana mestinya. Hal ini dapat dilihat dari Evaluasi perencanaan sumber daya manusia ini dilakukan oleh Bagian sumber daya manusia Rumah Sakit dan dilakukan bersama dengan bagian atau unit terkait, dalam hal ini bersama jajaran Wakil Direktur Pelayanan Medik dan Keperawatan yang membawahi pelayanan Keperawatan dan secara teknis berkoordinasi dengan Bidang dan Kasie Keperawatan, juga melibatkan Kepala Bagian Keuangan. Evaluasi perencanaan seluruh sumber daya manusia Rumah Sakit termasuk sumber daya manusia Keperawatan dan Kebidanan, dilakukan setiap tahun, menyesuaikan dengan kebutuhan anggaran berjalan pada tahun itu, hal ini mengingat alokasi dana pembayaran insentif pegawai menggunakan 3 sumber, antara lain, untuk CPNS/PNS/ASN pembiayaan sumber dana untuk pengajiannya sudah jelas yaitu masuk dalam APBD belanja pegawai, juga tenaga kontrak menggunakan bersumber dari APBD sedangkan tenaga Kontrak BLUD pengajiannya bersumber dari pendapatan Asli Rumah Sakit. Dengan demikian setiap kali dilakukan evaluasi laporan keuangan atau anggaran, maka pada kesempatan itu pula dilakukan evaluasi perencanaan sumber daya manusia.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa: secara keseluruhan Perencanaan Sumber Daya Manusia Keperawatan dan Kebidanan di Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan sudah berjalan sebagai mana mestinya, walaupun dalam pelaksanaannya masih terdapat hambatan dari segi Jumlah SDM Keperawatan yang ada saat ini yang belum sebanding dengan jumlah tempat tidur dan kunjungan atau tindakan pasien serta Proses rekrutmen belum dilakukan secara langsung oleh rumah sakit, akan tetapi dilakukan oleh Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan, Berikut uraiannya secara terperinci:

1. Dilihat dari Dimensi Pengumpulan data analisis data untuk meramalkan permintaan maupun persediaan sumber daya manusia yang diekspektasikan bagi perencanaan bisnis masa depan, indikator Pengumpulan data analisis data untuk meramalkan permintaan sumber daya manusia; memprediksi berapa kebutuhan tenaga secara global (umum) sudah dilaksanakan dengan sebagaimana mestinya, sedangkan dari indikator Pengumpulan data analisis data untuk menentukan jumlah persediaan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan masing-masing unit belum dilaksanakan dengan sebagaimana mestinya.
2. Dilihat dari dimensi Mengembangkan tujuan perencanaan Sumber Daya Manusia, indikator perumusan tujuan perencanaan Sumber Daya Manusia dalam upaya pencapaian visi dan misi rumah sakit sudah dilaksanakan dengan sebagaimana mestinya.
3. Dilihat dari dimensi Merancang dan mengimplementasikan program-program yang dapat

memudahkan organisasi untuk pencapaian tujuan perencanaan Sumber Daya Manusia, indikator rek-rutmen belum dilaksanakan dengan se-bagaimana mestinya. Sedangkan indikator Seleksi, Pengangkatan pegawai, Koordinasi training dan pengembangan pegawai, dan Pengaturan jam kerja sudah dilaksanakan dengan sebagaimana mestinya.

4. Dilihat dari dimensi Mengawasi dan mengevaluasi program yang berjalan, indikator monitoring dan evaluasi sudah dilaksanakan dengan sebagaimana mestinya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baharuddin dan Moh. Makin. 2010. *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Didin Hafidhuddin dan Henri Tanjung, 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani.
- Gary Dessler. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Permata Puri Media.
- Hadari.Nawawi, 2015. *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen, Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE.
- Jackson, S.E., & Schuler, R.S. 1990. *Perencanaan Sumber Daya Manusia: Tantangan bagi. Psikolog Industri/ Organisasi*.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), Cet.Ke-10.
- Malayu S.P Hasibuan.2011. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung..
- Miftahul, *Tujuan Sumber Daya Manusia*, <http://www.hrcentro.com/artikel/> Tujuan Sumber Daya Manusia.
- Miles, M. B, Huberman,A.M, dan Saldana, J. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition 3. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.
- Moleong, Lexy, J. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Rinesa Rasdakarsa.
- Muzayyanah Jabani. 2015."Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi", Jurnal Muamalah, Volume V Nomor 1.
- Robert L. Mathis, John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Jogjakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Soekidjo Notoatmodjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, cet. Ke-4.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Terry, George R., Rue, Leslie W., 2014. *Dasar – Dasar Manajemen*, Alih Bahasa : G. A. Ticoalu, Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai.2004*Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*, edisi 1, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.