

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI RUMAH SAKIT

Chriswardani S

FKM – MIKM UNDIP



SITUASI SDM KES DI INDONESIA

Permasalahan :

- Jumlah & jenis SDM kes tertentu, supply berlebihan sedangkan daya serap terbatas.
- Kelangkaan / kekurangan supply (khususnya dokter, dokter spesialis & Drg) → perangkapan pekerjaan di beberapa yankes/ RS.
- Distribusi SDM kes tdk merata → menumpuk di pulau Jawa & RS di P. Jawa → daya tarik luar P. Jawa ?
- Kapasitas SDM diupayakan terus utk ditingkatkan lewat Pendidikan (formal) & aneka pelatihan → aplikasi hasil diklat di tempat kerja?.



- Daya saing SDM kes utk pasar luar negeri (globalisasi) ?
→ sementara nakes asing mulai masuk Indonesia.
- Profesionalisme dlm bekerja ?.
- Kinerja SDM kes yang PNS (mayoritas SDM kes) ?.
- Manajemen SDM kes di institusi kes belum dilakukan dgn baik → manajemen rekrutmen s/d retirement ?
- Divisi/ Biro/ bagian SDM / personalia blm dianggap & ditempatkan sbg.bidang yg strategis dlm organisasi → dikelola oleh orang2 yg “bukan ahlinya”.



MSDM ATAU MANAJ. PERSONALIA

- PERENCANAAN, PENGORGANISASIAN,
- PENGARAHAN, PENGAWASAN KEGIATAN :
- PENGADAAN.
- PENGEMBANGAN
- PEMBERIAN KOMPENSASI.
- PENGINTEGRASIAN.
- PEMELIHARAAN.
- PENGLEPASAN / PENSUN.

SUMBER DAYA MANUSIA AGAR TERCAPAI TUJUAN
INDIVIDU, ORGANISASI DAN MASYARAKAT.



PERBEDAAN :

- MSDM lebih bersifat proaktif drpd. reaktif -- dalam hub. dgn orang/ sikon.
- Mempunyai system yg lebih luas drpd. hanya per bagian organisasi.
- Karyawan sebagai asset/ modal organisasi.
- Orientasi pada tujuan dan komitmen yang telah dibangun, daripada terhadap hasil.



- Fokus strategik dan bersekutu dengan semua kebijakan organisasi.
- Diterapkan thd. para manajer dan karyawan.
- Memperhatikan masalah pengelolaan manusia dan sumber daya lainnya di dalam organisasi.
- Menekankan pada pengelolaan kultur (budaya) organisasi



ARTI PENTING MANAJEMEN SDM DI MASA DEPAN

- FAKTOR INTERNAL :
 - Kebutuhan organisasi utk. mendapatkan karyawan yang sesuai..
 - Meningkatnya biaya SDM (kompensasi : gaji dll).
 - Tuntutan manajer dan karyawan.
 - Perkembangan dan perluasan organisasi..



- **FAKTOR EKSTERNAL:**
 - Perkembangan social ekonomi masyarakat.
 - Tuntutan kebijakan pemerintah/ stakeholder.
 - Perkembangan IPTEK.
 - Kompetisi dengan organisasi pesaing.
 - Mengembangkan pasar/ pelanggan.
 - Globalisasi.



MAJOR DOMAINS / ACTIVITIES OF HR. MANAGEMENT

1. ORGANIZATIONAL DESIGN:

- HR. planning.
- Job analysis.
- Job design.
- Socio technical systems.
- Information system.

2. STAFFING:

- Recruitment/ interviewing/ hiring.
- Affirmative action.
- Promotion/ transfer/ separation.
- Induction/ orientation.
- Employee selection methods.

3. PERFORMANCE MANAGEMENT & APPRAISAL:

- Management appraisal / objectives.
- Customer- focused performance appraisal.



4. HEALTH & SAFETY:

- OSHA compliance.
- Accident prevention.
- Stress Reduction.
- Wellness program
- Employee assistance/ counseling program

5. REWARD SYSTEM & BENEFIT:

- Safety programs/ OSHA compliance.
- Health/ Medical services.
- Complaint/ disciplinary procedures.
- Compensation administration.

- Wage/ salary administration.
- Insurance benefits administration.
- Unemployment compensation administration.
- Pension/ profit sharing plans.
- Outplacement services.

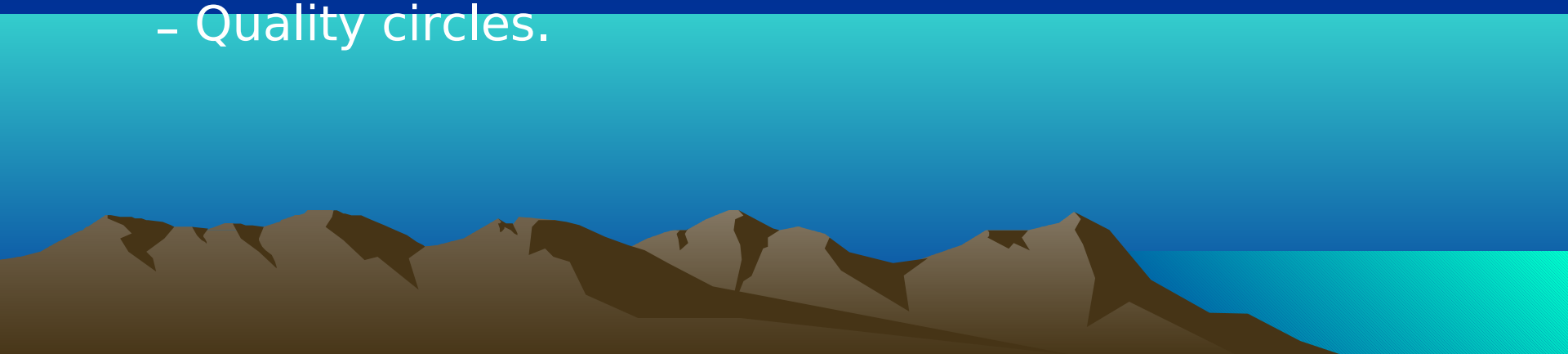
6. EMPLOYEE TRAINING & ORGANIZATIONAL DEV:

- Management/ supervisory development.
 - Career planning/ development.
 - Skill training.
- 

7. EMPLOYER/ EMPLOYEE RELATIONS:

- Labor relations.
- Collective bargaining.
- Employee grievances.
- Alternatives dispute systems.
- Attitude surveys.
- Employee communications/ publications.

8. PRODUCTIVITY IMPROVEMENT PROGRAM:

- TQM programs.
 - Productivity / enhancement programs.
 - Suggestions system.
 - Quality circles.
- 

- Team building.
- Attitude surveys.
- Employee communications/ publications.

8. PRODUCTIVITY IMPROVEMENT PROGRAMS:

- TQM programs.
- Productivity / enhancement programs.
- Suggestions system.
- Quality circles.
- Team building.



MSDM DI RUMAH SAKIT ?

- Institusi kes / yan kes → “padat karya” → peran SDM sangat vital.
- Jenis tenaga sangat banyak → keahlian beda, sangat “spesialis” apalagi RS → harus dipadukan.
- MSDM menjadi sangat kompleks → Divisi HRD RS sebenarnya mempunyai peran yang sangat penting.
- Divisi HRD di RS seharusnya melakukan kegiatan-kegiatan HR Management tersebut diatas.



Tantangan Divisi HRD di RS pada masa yad:

- a. Kebutuhan masy akan yankes RS yg berkualitas meningkat → manajemen SDM hrs ditingkatkan.
- b. Persaingan antar RS : perebutan SDM RS → kelangkaan jenis tenaga tertentu.
- c. Meningkatnya tuntutan karyawan → demo, mogok
- d. Pelayanan yang berkembang menuntut Divisi HRD juga harus berkembang, selama ini Bagian Personalia bersifat “pasif”.



DIVISI HRD MASIH HARUS DIBENAH

Struktur organisasi dan tata laksana Divisi HRD.

- b. Reformulasi peran, fungsi, wewenang dan tanggung jawab dan tugas Divisi HRD.
- c. Kemampuan dan ketrampilan tenaga yang ada pada Divisi HRD seharusnya sesuai dengan bidangnya.
- d. Porsi perhatian Manajer RS terhadap masukan dari Divisi HRD pada pengambilan keputusan ?.
- e. Sistem informasi HRD → belum mendapat perhatian.
- f. RS pemerintah -- kondisi Divisi HRD lbh “menyedihkan”



PENINGKATAN PERAN DIVISI HRD

- a. Kompleksitas pekerjaan manajer.
- b. Peraturan pemerintah ttg tenaga kerja
- c. Konsistensi perumusan kebijakan organisasi → antar bidang/ divisi perlu melibatkan divisi HRD
- d. Keahlian divisi HRD diperlukan → iptek, perkembangan organisasi → penyempurnaan & pengembangan metode/ teknik.
- e. Biaya personalia yg semakin meningkat utk berbagai kompensasi.



URGENSI DIVISI HRD

- Tujuan kemasyarakatan/ sosial → organisasi bertanggungjawab secara sosial thd kesejahteraan masyarakat.
- Tujuan organisasional --> Divisi HRD merup salah satu sarana untuk mencapai tujuan organisasi.
 - Meningkatkan produktivitas organisasi → menyediakan SDM yg terlatih dan termotivasi dengan baik.
 - Mendayagunakan tenaga kerja sec. efisien & efektif.
 - Mengembangkan & mempertahankan kualitas hidup SDM



- Tujuan fungsional → tujuan untuk mempertahankan kontribusi Divisi HRD terhadap organisasi yang maikn berkembang & kompleks.
- Tujuan individu → tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi sesuai dengan tujuan organisasi.

Tiga hal penting dalam aktivitas Manaj.SDM:

- Berorientasi pada masa depan dan proaktif thd pencapaian tujuan organisasi.
- Berorientasi pada tindakan dan solusi masalah2 SDM
- Berusaha memperlakukan setiap karyawan sbg individu



KUNCI SUKSES MSDM

- Proses MSDM menyertakan semua manajer, tidak hanya Divisi SDM.
- Manajer masa depan akan menghadapi banyak persoalan SDM yang makin kompleks → diantisipasi.
- Produktivitas karyawan menjadi perhatian manajer.
- Pekerjaan manajer → khususnya peran & keahlian → sangat berkaitan dengan elemen2 proses MSDM.
- Kriteria evaluasi kinerja manajer → kesuksesan mengembangkan karyawan yang kompeten.

