

## Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak dr Djoko Pramono

Daniel Septo Prawiro<sup>1</sup>, Suroso<sup>2</sup>, Flora Patricia Anggela<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Article Info	Abstract
<p><b>Article history:</b> Received : 13 April 2022 Publish: 1 July 2022</p> <hr/> <p><b>Keywords:</b> Internship, Hospital, Human Resource Planning</p>	<p><i>Internship is a compulsory subject in the form of student work practice placement activities, to provide insight into the application of knowledge in the business / work world. Students practice their abilities and knowledge in analyzing problems related to the field of study program that occurs in the world of work / business. RSIA Dr. Djoko Pramono is a development of the Singapore Maternity Hospital, which has been serving the Karawang community since 1993. In accordance with its commitment to further improve service quality, and also meet the demands of the community, since March 7, 2007, RB Singaperbangsa officially increased its status to RSB Dr. Djoko Pramono, which is the first specialty hospital in the city of Karawang, and on February 1, 2010 became RSIA (Mother &amp; Child Hospital). The method used in this research is descriptive and library research. Based on the results of practical work on Human Resource Planning at RSIA dr. Djoko Pramono it can be concluded that the Human Resource Planning in the company has not been implemented properly. Because there are still many employees from several work units whose number of employees is not yet effective.</i></p>
<p><b>Info Artikel</b> <b>Article history:</b> Diterima : 13 April 2022 Publis : 1 July 2022</p>	<p><b>ABSTRAK</b> Kerja Praktek adalah mata kuliah wajib berupa kegiatan penempatan praktek kerja mahasiswa, untuk memberi wawasan mengenai penerapan pengetahuan di dunia usaha/kerja. Mahasiswa mempraktekkan kemampuan dan pengetahuannya dalam menganalisis permasalahan terkait bidang ilmu program studi yang terjadi di dunia kerja/usaha. RSIA Dr. Djoko Pramono merupakan pengembangan dari Rumah Sakit Bersalin Singaperbangsa, yang sudah melayani masyarakat Karawang sejak tahun 1993. Sesuai dengan komitmen untuk lebih meningkatkan kualitas pelayanan, dan juga memenuhi tuntutan masyarakat, maka sejak tanggal 07 Maret 2007, RB Singaperbangsa resmi meningkatkan statusnya menjadi RSB Dr. Djoko Pramono, yang merupakan rumah sakit khusus pertama di kota Karawang, dan pada tanggal 1 Februari 2010 menjadi RSIA (Rumah Sakit Ibu &amp; Anak). Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif dan library research. Berdasarkan hasil kerja praktek mengenai Perencanaan Sumber Daya Manusia pada RSIA dr. Djoko Pramono ini dapat disimpulkan bahwa Perencanaan Sumber Daya Manusia di perusahaan tersebut belum terlaksana dengan baik. Karena masih banyak jumlah pegawai dari beberapa unit kerja yang belum efektif jumlah pegawainya.</p>

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



**Corresponding Author:**

**Daniel Septo Prawiro**

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: [mn17.danielprawiro@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn17.danielprawiro@mhs.ubpkarawang.ac.id)

### 1. PENDAHULUAN

Kerja Praktek (KP) adalah salah satu mata kuliah wajib pada program studi berupa kegiatan penempatan praktek kerja mahasiswa untuk memberi wawasan mengenai penerapan pengetahuan pada dunia usaha/kerja. Mahasiswa mempraktekkan kemampuan dan

pengetahuannya dalam menganalisis permasalahan terkait bidang ilmu program studi yang terjadi di dunia kerja/usaha. Mahasiswa dituntut untuk mengembangkan diri, mengembangkan inovasi keilmuan berbasis teknologi dan apabila diperlukan perusahaan/ instansi dapat berkontribusi dalam membantu pemecahan masalah di perusahaan/instansi.

Lingkup pekerjaan KP tidak hanya mencakup pada kompetensi *hardskill* namun juga pada kompetensi *softskill* sehingga mahasiswa mampu bersosialisasi di lingkungan dunia kerja/usaha serta mengembangkan kemampuan berkomunikasi, kejujuran, kerjasama tim, interpersonal, beretika, inisiatif tinggi, beradaptasi, *problem solving*, kepercayaan diri, kedisiplinan, dan kemandirian.

RSIA Dr. Djoko Pramono merupakan pengembangan dari Rumah Sakit Bersalin Singaperbangsa, yang sudah melayani masyarakat Karawang sejak tahun 1993. Sesuai dengan komitmen untuk lebih meningkatkan kualitas pelayanan, dan juga memenuhi tuntutan masyarakat, maka sejak tanggal 07 Maret 2007, RB Singaperbangsa resmi meningkatkan statusnya menjadi RSB Dr. Djoko Pramono, yang merupakan rumah sakit khusus pertama di kota Karawang, dan pada tanggal 1Februairai 2010 menjadi RSIA ( Rumah Sakit Ibu & Anak ).

Sebagai rumah sakit khusus yang spesifik dan berkompeten dalam menangani kandungan dan kebidanan, tentunya Rumah Sakit Ibu & Anak Dr. Djoko Pramono memiliki Poli obsgyn sebagai core service nya. Dengan jumlah dokter obsgyn terbanyak di Karawang, yang berpraktek dari Hari Senin s/d Sabtu, kami selalu siaga dalam menolong kasus kegawatdaruratan kebidanan dan kandungan.

Sehingga dalam pelaksanaan Kerja Praktek di RSIA dr. Djoko Pramono, mahasiswa/i mendapatkan banyak ilmu diantaranya : ikut merasakan menjadi salah satu Pegawai di RSIA dr. Djoko Pramono, berkomunikasi langsung dengan beberapa pegawai lainnya, dan melakukan beberapa praktik langsung, seperti menghitung Jam Kerja Efektif (JKE) dari setiap unit kerja, menghitung beban kerja dari setiap Unit Kerja, dan Mencatat barang barang Inventaris kantor dari setiap Ruangan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1.Manajemen

Definisi manajemen menurut Daft “Management is attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning, organizing, leading, and controlling organizational resources”. Pendapat tersebut memiliki arti bahwa manajemen merupakan pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien lewat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumberdaya organisasi. (2010:4)

Menurut M. Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardhika (2018 : 1) Secara etimologi manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Bila dilihat literatur-literatur yang ada, pengertian; Manajemen sebagai mu (science) dan sebagai seni (art). Dengan adanya manajemen, suatu pekerjaan akan lebih mudah karena manajemen berkuat dengan pembagian kerja berdasarkan keahlianserta bekerja sama dengan orang lain. (Firmansyah & Mahardhika, Pengantar Manajemen, 2018)

Menurut Hery (2018: 7) Pengertian Manajemen adalah apa yang dilakukan oleh manajer. Dengan kata lain manajemen merupakan proses mengkoordinir kegiatan pekerjaan secara efisien dan efektif, dengan dan melalui orang lain. (Hery, 2018). Berdasarkan pengertian manajemen diatas, maka dapat di buat sintesa bahwa manajemen adalah suatu pekerjaan yang mengatur seseorang demi tercapainya tujuan perusahaan

### 2.2.Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sukmawati Marjuni ( 2015: 8) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. (Sukmawati, 2015)

Menurut Elbadiansyah (2018:2) Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan kerjasama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya, sedangkan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah berupa manusia yang diggerakkan dan dipekerjakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. (Elbadiansyah, 2019)

Menurut Saihudin (2019 : 3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan kerja mereka, kesehatan dengan keadilan, untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu. (Saihudin, 2019)

Sedangkan Andrew dalam Mangkunegara (2013: 4) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi.

Menurut Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh (2018 : 1) Manajemen Sumber Daya Mmanusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat. (Batjo & Shaleh, 2018)

Berdasarkan pengertian manajemen diatas, maka dapat di buat sintesa bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu sumber penggerak seluruh kegiatan perusahaan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia demi menciptakan kinerja yang baik dan berkualitas.

### **2.3.Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Menurut Frayol Perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai suatu perencanaan yang mengandung harapan bagi seseorang karyawan secara individu, dan bilamana memenuhi persyaratan serta mampu melakukan tugasnya sesuai yang diharapkan perusahaan atau lembaga organisasi, maka proses dalam meniti karier karyawan yang bersangkutan akan tercapai kenaikan pangkat atau jabatan yang diinginkan (2010:180)

Menurut Nawawi Perencanaan sumber daya manusia merupakan satu paket kegiatan sumber daya manusia yang terdiri dari analisis pekerjaan, rekrutmen dan seleksi yang harus mampu menghindari kekeliruan dalam bentuk mempekerjakan pekerja yang seharusnya ditolak atau sebaliknya mempekerjakan sumber daya manusia yang seharusnya diterima. Perencanaan sumber daya manusia harus mampu memberikan pedoman mengenai persyaratan dalam pengadaan dan pengembangan sumber daya manusia yang seharusnya dipekerjakan di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan (2005:104)

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2005;4) yaitu (1) Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan (2) Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya (3) Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses antisipasi dan pembuatan alat pergerakan orang-orang masuk dan keluar sebuah organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan pedoman bagi pimpinan organisasi dan serangkaian perekrutan perubahan rencana. Memperoleh tenaga kerja, kerja baru penting bagi manajer-manajer sejak organisasi industri dan jasa mendapatkan kesulitan yang tinggi untuk menerapkan kualifitas dari pembukaan pekarjaan. ( Hadi Samanto, 2015)

Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut (Hani Handoko, 1985).



yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.

### 3.3. Metode Analisis Data

Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini, metode yang digunakan yaitu metode deskriptif. Metode deskriptif yaitu metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data yang diperoleh kemudian disusun dan diolah menjadi suatu gambaran dari masalah tersebut.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Uraian Pelaksanaan Kerja Praktek

#### 1. Kedudukan dan Koordinasi

Pelaksanaan Kerja Praktek (KP) dilaksanakan di RSIA dr Djoko Pramono yang beralamat di Jl. Panatayuda 1 No.35, Nagasari, Kec. Karawang Barat, Kab. Karawang, Jawa Barat 41312. Adapun kedudukan penulis dalam pelaksanaan Kerja Praktek *real to work*, atau kegiatan yang dilakukan adalah kegiatan kerja sungguhan yang menjadi kewajiban dan tanggung jawab penulis yang dibantu oleh Ibu Dewi Adriyani dan Bapak Bachtiar Ashari Imanudin selaku pembimbing lapangan. Selama melakukan Kerja Praktek penulis mendapatkan tugas yang belum pernah dipelajari sebelumnya diperkuliah sehingga menuntun untuk lebih aktif dan memahami situasi pekerjaan yang sesungguhnya.

Agar koordinasi antara pelaksana Kerja Praktek dan perusahaan berjalan dengan baik, maka ditentukanlah waktu pelaksanaan Kerja Praktek yang dimulai pada tanggal 3 Februari 2020 sampai 28 Februari 2020 dan jadwal kehadiran Kerja Praktek disesuaikan dengan jadwal dari perusahaan yang bersangkutan yaitu senin sampai jumat masuk pukul 08.00 WIB dan keluar pada pukul 16:00 WIB.

#### 2. Tugas-tugas yang Dilakukan

Adapun pekerjaan yang dilakukan selama kerja praktek yang dilaksanakan pada hari Senin 3 Februari 2020 sampai dengan Jumat 28 Februari 2020 dan dilaksanakan selama hari kerja yaitu hari senin sampai sabtu adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.** Daftar Kegiatan (berdasarkan daily report)

No	Hari/Tanggal	Waktu	Uraian Kegiatan
1.	Senin, 3 Februari 2020	09.00 – 11.00	- Perkenalan Ke seluruh Unit Kerja di Rumah Sakit. - Membuat Absensi Manual - Pemberian tugas ( Menghitung Jam Kerja Efektif dari setiap Unit ) -Pemberian tugas (Mendata barang investasi perusahaan dari setiap ruang kerja) - Pemberian tugas (Menghitung kebutuhan karyawan dari setiap unit kerja)
2.	Selasa, 4 Februari 2020	10.00 - 12.00	Wawancara ke 5 Koordinator, Unit Kerja
3.	Rabu, 5 Februari 2020	08.30 - 10.00	Wawancara ke 5 koordinator, Unit Kerja
4.	Kamis, 6 Februari 2020	13.00 – 14.00	Wawancara ke 3 Koordinator, Unit Kerja
5.	Jum'at, 7 Februari 2020	08.30 – 10.00	Wawancara Ke 4 Koordinator, Unit Kerja.
6.	Senin, 10 Februari 2020	13.00 – 13.40	- Wawancara ke 1 Koordinator Unit Kerja.

		15.00 – 15.20	- Membantu merapikan Berkas Berkas.
7.	Selasa, 11 Februari 2020	10.00 – 11.30	Wawancara ke 3 Koordinator Unit Kerja.
8.	Rabu, 12 Februari 2020	08.30 – 10.00	Check Barang Barang inventaris perusahaan, dari setiap ruangan.
9.	Kamis, 13 Februari 2020	12.30 – 14.00	Check Barang Barang inventaris perusahaan, dari setiap ruangan.
10.	Jum'at, 14 Februari 2020	08.30 – 10.00	Check Barang barang inventaris perusahaan, dari setiap ruangan.
11.	Senin, 17 Februari 2020	13.00 – 14.35	Check Barang Barang inventaris perusahaan, dari setiap ruangan.
12.	Selasa, 18 Februari 2020	10.00 – 11.30	Check Brang barang inventaris perusahaan, dari setiap ruangan
14.	Kamis, 20 Februari 2020	09.15 – 10.00	Menghitung jumlah kebutuhan karyawan dari setiap unit kerja
13.	Rabu, 19 Februari 2020	09.00 – 10.15	Menghitung Jam Kerja Efektif dari setiap unit kerja ( Hasil dari wawancara)
15.	Jumat, 21 Februari 2020	-	Izin Tidak Masuk
16.	Senin, 24 Februari 2020	09.10 – 09.55	Menghitung jumlah kebutuhan karyawan dari setiap unit kerja
17.	Selasa, 25 Februari 2020	11.00 – 11.30 14.00 – 14.45	-Menghitung jumlah kebutuhan karyawan dari setiap unit kerja -Menginput data data pasien
18.	Rabu, 26 Februari 2020		Izin Tidak Masuk
19.	Kamis, 27 Februari 2020	10.00 – 11.00	Menghitung jumlah kebutuhan karyawan dari setiap unit kerja
20.	Jum'at, 28 Februari 2020	09.00 – 10.30	Mempersentasikan Hasil Hitung Jumlah Karyawan

### 3. Uraian Pelaksanaan

#### a. Tugas Utama

Tugas Utama penulis dalam melaksanakan Kerja Praktik yang berlangsung di RSIA dr. Djoko Pramono dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Menghitung Jam Kerja Efektif Dari Semua Unit Kerja

Dalam waktu pelaksanaan Kerja Praktek di RSIA dr. Djoko Pramono karawang selama 1 Bulan, Penulis di tempatkan di bagian Personalia Rumah Sakit. Dengan salah satu tugasnya yaitu, mengetahui tentang Jam kerja efektif dari setiap Unit Kerja yang ada. Penulis harus mengetahui berapa Menit mereka bekerja selama 1 Hari dan Berapa Menit mereka bakerja selama 1 Tahun.

#### 2. Menghitung Jumlah Kebutuhan Karyawan dari setiap Unit Kerja.

Sesuai dengan lingkup Kerja Praktek yang telah dipilih oleh saya selaku penulis. Disini penulis harus bisa menghitung berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan dari unit unit kerja yang ada. Tahapan pengerjaannya adalah :

1. Mewawancarai beberapa koordinator dari setiap Unit Kerja
2. Melihat data yang telah didapat dari hasil wawancara yang telah dilakukan.

### 3. Menghitung data yang telah didapat dari hasil wawancara tadi.

Tugas tersebut diberikan oleh Pembimbing Lapangan Kepada Mahasiswa, agar menjadikannya sebuah pengetahuan dan pengalaman yang didapat selama Kerja Praktek di RSIA dr. Djoko Pramono. Selain itu Tugas tersebut sesuai dengan Lingkup yang telah dipilih oleh saya selaku penulis, Yaitu Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Menghitung jumlah karyawan yang dibutuhkan/Analisis Beban Kerja, itu termasuk dari bagian Perencanaan SDM. Dan Rumus yang digunakan dalam Menganalisis Beban Kerja Perawat, yaitu menggunakan Rumus Gillies.

#### b. Tugas Pendukung

##### 1. Perkenalan

Pada hari pertama melaksanakan Kerja Praktik di RSIA dr. Djoko Pramono, penulis menemui pembimbing lapangan, setelah itu pembimbing lapangan mengenalkan beberapa pegawai begitupun sebaliknya, penulis di arahkan ke ruangan seksi Personalia, dan mengenalkan diri ke Personalia Rumah Sakit yaitu Bapak Bachtiar Ashari Imanudin, dan ke beberapa pegawai yang ada di ruangan itu.

##### 2. Membuat Absensi Manual

Berhubungan semua aktivitas pegawai diruangan itu sedang sibuk, jadi untuk absensi kehadiran Kerja Praktiknya dibuat manual oleh saya sendiri.

##### 3. Merapikan Berkas

Merapikan berkas disini yaitu, saya harus cek beberapa data milik perawat dan pegawai lainnya. Jika ada data yang hilang, saya harus print kembali data tersebut. Setelah data tersusun dengan rapi lalu dimasukkan kedalam lemari berkas.

##### 4. Menginput Data-Data Pasien

Tugas tersebut diberikan oleh koordinator Unit Kerja di bagian Rawat Inap. Yang dimana tugasnya adalah saya harus menginput data pasien berupa, Biografi pasien dan apakah Pasien tersebut menggunakan BPJS atau Tidak. Setelah itu di print dan diberikan kepada koordinator Unit Kerja.

##### 5. Check Barang-Barang Inventaris Dari Setiap Ruangan

Tugas tersebut diberikan oleh koordinator Unit Kerja di bagian Umum, tugas tersebut diberikan kepada saya karena beliau belum sempat melakukan check barang inventaris dari setiap ruangan. Yang saya lakukan adalah mencatat barang barang inventaris milik perusahaan, berupa Alat USG, AC, Televisi, Lemari, Meja, Komputer, Laptop, Mesin Uang, Dll.

#### 4.2. Permasalahan

Permasalahan yang terjadi pada perusahaan Rumah Rumah Sakit dr Djoko Pramono Ini yaitu belum dilakukannya perhitungan jumlah karyawan yang dibutuhkan dari setiap unitnya. Sehingga ada beberapa unit kerja yang tidak efektif karena terlalu banyak jumlah karyawannya.

#### 4.3. Solusi

Solusinya yaitu, seharusnya HRD rumah sakit harus merencanakan terlebih dahulu tentang berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan pada bagian Unit tersebut. Dan setelah itu HRD harus memberikan pelatihan khusus kepada calon pegawai, hal tersebut agar menciptakan kinerja yang layak dan berkualitas. Selain itu guna tercapainya Tujuan Perusahaan.

Ada 4 rumus yang saya gunakan dalam menghitung beban kerja dari setiap unit kerja pada RSIA dr Djoko Pramono, sebagai berikut :

##### 1. Rumus Metode Gillies

Rumus ini biasa digunakan di perusahaan pelayanan dan jasa khususnya Rumah Sakit. Rumus ini khusus untuk mengetahui berapa jumlah perawat yang dibutuhkan pada bagian Ruang Rawat Inap. Contoh perhitungannya yaitu :

Tentukan terlebih dahulu, berapa jumlah pasien yang ada pada ruangan tersebut. Pasien minimal (Pasien anak), dan Pasien Sebagian (Pasien ibu melahirkan).

$$1. 4 \text{ Pasien Minimal} \times 2 \text{ Jam} = 8 \text{ Jam}$$

$$2. 4 \text{ Pasien Sebagian} \times 3 \text{ Jam} = 12 \text{ Jam}$$

$$\text{Perawatan tidak langsung } 8 \text{ pasien} = 8 \text{ Pasien} \times 1 \text{ Jam} = 8 \text{ Jam}$$

$$\text{Penyuluhan kesehatan } 8 \text{ Pasien} = 8 \text{ Pasien} \times 0,25 = 2 \text{ Jam}$$

Mencari Rata rata :

$$\text{Total jam keperawatan} = \underline{30 \text{ Jam}} = 3,75$$

$$\text{Jumlah Pasien keseluruhan} \quad \underline{8 \text{ Pasien}}$$

$$\text{Rata Rata perawatan pasien/ Hari} = 3,75$$

Perawat yang dibutuhkan yaitu :

$$1. \text{ Jam kerja efektif} = 7 \text{ jam / Hari}$$

$$2. \text{ Libur/ Tahun} = 52 \text{ Hari}$$

$$3. \text{ Cuti tahunan} = 12 \text{ Hari}$$

$$4. \text{ Libur Nasional} = 12 \text{ Hari}$$

$$\underline{3,75 \times 8 \text{ Pasien} \times 365 \text{ Hari}} = \underline{10.950 \text{ Jam/ thn}}$$

$$\underline{365 \text{ hr} - 76 \text{ libur} \times 7 \text{ Jam}} \quad \underline{2.023 \text{ Jam/ thn}}$$

$$= 5,41 \sim 5 \text{ Orang}$$

$$= 5 + 20\% = 6 \text{ Orang}$$

**Kesimpulannya, jadi jumlah perawat yang dibutuhkan yaitu 6 Orang.**

**Rata rata perawat per shift :**

$$\underline{6 \text{ Orang}} = 2 \text{ Orang.}$$

3 Shift

**Jumlah Penangan perawat/ Pasien :**

$$\underline{8 \text{ Pasien}} \times 1 \text{ Orang} = 4 \text{ Pasien}$$

2 Orang

**Jumlah penanganan per satu orang perawat, adalah 4 Pasien.**

2. Rumus menghitung analisis beban kerja yang ditinjau dari standar kemampuan kerjanya dan waktu penyelesaian tugasnya.

Rumus standar kemampuan kerja :

$$\frac{\text{Beban Kerja/ Hari}}{\text{Standar Kemampuan Kerja}} \times 1 \text{ Orang}$$

Standar Kemampuan Kerja

Rumus tersebut digunakan untuk menghitung unit kerja Security, Fisioterapi, Front Office, Laboratorium, Bagian Rontgen, Kasir, Keuangan, Customer Service, Tele Marketing, Pekarya, dan Laundry.

Rumus waktu penyelesaian tugas.

$$\frac{\text{Waktu kerja efektif/ Hari}}{\text{Waktu penyelesaian Tugasnya}} \times 1 \text{ Orang}$$

Waktu penyelesaian Tugasnya

Rumus tersebut digunakan untuk menghitung unit kerja Bagian Umum, MTC, BPJS, dan Rekam Medis.

3. Rumus untuk menentukan jumlah perawat di bagian VK (Kamar Bersalin)

Rumusnya :

$$\frac{\text{Rata rata jumlah pasien/Hari} \times \text{Waktu pertolongan}}$$

Jam efektif Kerja

4. Rumus untuk menentukan jumlah perawat di bagian OK (Kamar Operasi)

Rumusnya :

$$\frac{\text{Waktu perawatan} \times \text{jml hari/thn} \times \text{jml pasien/ hari} \times \text{jumlah team}}$$

Hari efektif kerja/ tahun  $\times$  waktu kerja efektifnya

Seperti definisi yang di kemukakan oleh Nawawi tentang Perencanaan Sumber Daya Manusia. Menurut Beliau Perencanaan sumber daya manusia merupakan satu paket kegiatan sumber daya manusia yang terdiri dari analisis pekerjaan, rekrutmen dan seleksi yang harus mampu menghindari kekeliruan dalam bentuk mempekerjakan pekerja yang

seharusnya ditolak atau sebaliknya mempekerjakan sumber daya manusia yang seharusnya diterima. Perencanaan sumber daya manusia harus mampu memberikan pedoman mengenai persyaratan dalam pengadaan dan pengembangan sumber daya manusia yang seharusnya dipekerjakan di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan (2005:104)

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil Kerja Praktek yang dilaksanakan selama 1 Bulan yang bertempat di RSIA dr. Djoko Pramono, saya mendapatkan banyak pengetahuan dan ilmu baru mengenai Perencanaan Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit tersebut. Salah satunya adalah tentang Analisis Beban Kerja. Selain itu juga saya menemukan hal baru terkait rumus Menganalisis Beban Kerja, yaitu rumus (Gillies). Rumus Gillies adalah rumus yang digunakan untuk menghitung jumlah Perawat yang dibutuhkan di Rumah Sakit tersebut. Sehingga hal itu menjadikan ilmu baru dan pengalaman bagi saya, selama Kerja Praktek di RSIA dr. Djoko Pramono.

Setelah melakukan kerja praktik selama satu bulan di RSIA dr Djoko Pramono ini, dengan tidak mengurangi rasa hormat dan terima kasih saya kepada pihak RSIA dr. Djoko Pramono, pada kesempatan ini saya selaku penulis ingin memberikan beberapa masukan atau saran yang sekiranya dapat dijadikan pertimbangan guna kemajuan perusahaan di masa yang akan datang. Saran dari saya selaku penulis untuk perusahaan yaitu,

1. Perusahaan harus membuat Desain Kerja (Job Design) terlebih dahulu agar kinerja pegawai pada perusahaan itu menjadi produktif dan lebih tahu akan pekerjaannya.
2. Perusahaan harus membuat perencanaan terlebih dahulu. Hal ini agar perusahaan bisa mengetahui jumlah kinerja yang dibutuhkan untuk setiap unit kerjanya.

Untuk kedepannya saran dari saya untuk perusahaan terhadap mahasiswa yang melakukan kegiatan Kerja Praktik di RSIA dr. Djoko Pramono yaitu, perusahaan harus memberikan Name TAG / Kartu Tanda Pengenal kepada Mahasiswa tersebut agar pegawai-pegawai lainnya tahu bahwa Mahasiswa tersebut sedang melakukan kegiatan Kerja Praktik.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Amelia Traroreh., Frederik Worang., Chritoffel Mintardj. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia, Analisis Pekerjaan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pengembangan SDM Provinsi Papua*.  
<https://doi.org/10.35794/emba.4.1.2016.12072>
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH.
- Eni Andari. (2005). *Meraih Keunggulan Melalui Pengintegrasian Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Perencanaan Strategik*.
- Hadi Samanto. (2015). *Perencanaan Dan Perekrutan Sumber Daya Manusia*. Abad 21.  
<http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/322>
- Layla Hafni dan Nia Husni. (2016). *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Federal International Finance Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru*.
- Mamik. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Rizky Trisna Firman Haqiqi. (2017). *Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja PT Permata Bahari Malindonesia*.  
<https://doi.org/10.22219/jmb.v7i1.6987>
- Rony Ika Setiawan. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang*.  
<https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/301>
- S. M. (2015). *Sumber Daya Manusia*. Makasar: CV. Sah Media.
- Saihudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.