

OPTIMALISASI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI RSUD H. DAMANHURI BARABAI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN MELALUI PENGEMBANGAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI KARYAWAN

Siti Norfatimah¹, Ary Yudianto²

Program Studi Administrasi Bisnis

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai, Hulu Sungai Utara

e-mail: sitinorfatimah3012@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia di RSUD H. Damanhuri Barabai. Mengidentifikasi hambatan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan mencari solusi yang efektif. Dan mengukur dampak optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia terhadap kepuasan pasien dan efektivitas pelayanan rumah sakit. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan mendeskripsikan fenomena yang berkaitan dengan optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia di RSUD H. Damanhuri Barabai untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di RSUD H. Damanhuri Barabai dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Melalui Pengembangan Kompetensi dan Motivasi Karyawan cukup baik, pihak rumah sakit telah menerapkan strategi mengenai Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di RSUD H. Damanhuri Barabai. Hanya saja terdapat beberapa kekurangan yang mungkin perlu di tingkatkan kembali agar berjalan lebih optimal.

Saran Kepada Kepala Rumah Sakit RSUD H. Damanhuri Barabai perlu menambah sosialisasi lebih intensif dan perlu juga insentif tambahan untuk meningkatkan partisipasi pegawai dalam pelatihan, dan buat jadwal pelatihan yang fleksibel. Dan saran Kepada Pegawai Rumah Sakit RSUD H. Damanhuri Barabai perlu pelatihan tambahan bagi penilai kinerja dan perbaikan sistem pengukuran kinerja seperti membuat indikator kinerja spesifik untuk tiap jabatan (dokter, perawat, analis, admin).

Kata Kunci : Optimalisasi Pengelolaan SDM, Kualitas Pelayanan, Pengembangan Kompetensi, Motivasi Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the strategy for optimizing human resource management at H. Damanhuri Barabai Regional Hospital, identify obstacles in human resource management and find effective solutions. And measure the impact of optimizing human resource management on patient satisfaction and hospital service effectiveness. This study uses a qualitative method by describing phenomena related to optimizing human resource management at H. Damanhuri Barabai Regional Hospital to improve service quality. Based on the results of the research that has been conducted, it can be concluded that overall the Optimization of Human Resource Management at RSUD H Damanhuri Barabai in Improving Service Quality Through Employee Competency and Motivation Development is quite good, the hospital has implemented a strategy regarding the Optimization of Human Resource Management at RSUD H Damanhuri Barabai. It's just that there are some shortcomings that may need to be improved again in order to run more optimally.

Suggestions for the Head of the Hospital RSUD H. Damanhuri Barabai need to add more intensive socialization and also need additional incentives to increase employee participation in training, and create a flexible training schedule. And suggestions for Hospital Employees RSUD H. Damanhuri Barabai need additional training for performance assessors and improvements to the performance measurement system such as creating specific performance indicators for each position (doctor, nurse analyst, admin).

Keywords : *Optimization of Human Resource Management, Service Quality, Competency Development, Employee Motivation.*

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan saat ini sangat bervariasi, mencakup berbagai fasilitas seperti rumah sakit, puskesmas, praktek dokter swasta, balai pengobatan, klinik 24 jam, dan dokter keluarga. Di antara fasilitas tersebut, rumah sakit memegang peranan penting dalam sistem pelayanan kesehatan. Rumah sakit tidak hanya menyediakan layanan medis tetapi juga layanan penunjang medis, rehabilitasi, dan perawatan, dengan fokus utama pada pemulihan, kenyamanan, serta kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh. Fungsi utama rumah sakit adalah menyediakan layanan komprehensif yang mencakup penanganan penyakit (kuratif) dan upaya pencegahan penyakit (preventif). Dengan demikian, rumah sakit bertujuan untuk memberikan layanan kesehatan berkualitas tinggi dan terjangkau bagi semua lapisan masyarakat dengan fokus pada peningkatan kesejahteraan dan derajat kesehatan masyarakat secara keseluruhan. Namun, untuk mencapai tujuan ideal tersebut, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di rumah sakit menjadi aspek yang krusial dan memerlukan perhatian serius. Optimalisasi pengelolaan SDM adalah proses strategis untuk meningkatkan kinerja tenaga medis dan non-medis dalam batasan tertentu guna menjamin kualitas pelayanan yang optimal. Optimalisasi ini mencakup berbagai aspek penting seperti peningkatan motivasi kerja dan pengembangan keterampilan melalui pelatihan yang berkelanjutan.

Penelitian ini menekankan bahwa manajemen kinerja yang tidak adil dapat menurunkan semangat kerja tenaga kesehatan sehingga berdampak negatif pada kualitas pelayanan. Oleh karena itu, penerapan sistem manajemen kinerja yang adil sangat diperlukan untuk menjaga produktivitas tenaga kesehatan. Pengelolaan SDM yang efektif akan memungkinkan rumah sakit untuk menarik dan mempertahankan tenaga medis berkualitas serta menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kepuasan pasien dan reputasi rumah sakit di mata masyarakat. Dalam konteks ini manajemen RSUD H. Damanhuri Barabai harus memiliki strategi pengembangan jelas agar SDM dapat berkontribusi maksimal. Kebijakan pembangunan SDM sektor kesehatan tidak bisa diabaikan; pembangunan harus diarahkan menciptakan tenaga profesional berkualitas serta inovatif guna menyelesaikan berbagai permasalahan di rumah sakit. Optimalisasi pengelolaan SDM tidak hanya akan meningkatkan kinerja internal tetapi juga berdampak positif terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat luas. Pada penelitian ini, fokus akan diarahkan pada optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia di RSUD H. Damanhuri Barabai. Aspek yang akan diteliti meliputi strategi pengelolaan SDM, pengembangan kompetensi dan motivasi karyawan, serta kendala yang dihadapi dalam pengelolaan SDM. Penelitian ini juga akan menganalisis pengaruh optimalisasi pengelolaan SDM terhadap peningkatan kualitas pelayanan, dengan menekankan hubungan antara pengembangan kompetensi, motivasi karyawan, dan hasil pelayanan yang diberikan di rumah sakit.

Istilah "optimalisasi" berasal dari kata "optimal," yang berarti terbaik atau tertinggi. Optimalisasi merujuk pada proses untuk meningkatkan pencapaian tujuan yang diharapkan sesuai

dengan kriteria yang telah ditetapkan. Proses ini bertujuan untuk menemukan solusi terbaik dari berbagai alternatif yang ada. Optimalisasi dilakukan dengan memaksimalkan fungsi objektif tanpa melanggar batasan yang ada. Dengan optimalisasi, suatu sistem dapat meningkatkan efektivitasnya, seperti meningkatkan keuntungan dan meminimalkan waktu proses.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun Perusahaan. SDM berperan sebagai kunci yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Secara mendasar, SDM terdiri dari manusia yang dipekerjakan dalam organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Werther dan Davis (1996), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah "pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi". Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Motivasi kerja berperan dalam mendorong sumber daya manusia agar mau melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan sebelumnya. Dengan adanya motivasi kerja akan menjadi daya penggerak untuk meningkatkan kegairahan kerja sumber daya manusia, saling terintegrasi dengan baik dan mereka mau bekerja sama dengan efektif. Jadi, motivasi kerja menjadi penting karena akan memacu sumber daya manusia untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik. Sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi terhadap hasil perusahaan akan memiliki kinerja yang baik. Menurut Robbins & Judge (2015:127) motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Menurut Robbins and Judge (2015:132) adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah (1) Penghargaan, (2) Hubungan Sosial, (3) Kebutuhan Hidup, (4) Keberhasilan dalam Bekerja.

METODE

Tempat penelitian yang akan dilakukan oleh penulis berlokasi di Jl. Murakata No.4, Kec. Barabai, Kab. Hulu Sungai Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan sebuah proses yang bertujuan untuk memahami fenomena manusia atau sosial dengan menyusun gambaran yang komprehensif dan kompleks. Proses ini disajikan dalam bentuk narasi, melaporkan perspektif mendalam yang diperoleh dari informan, dan dilaksanakan dalam konteks yang alami. Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode penelitian deskriptif-kualitatif yaitu memberikan gambaran atau menyajikan data sesuai dengan keadaan objek yang sebenarnya dengan harapan mendapatkan gambaran yang menyeluruh sesuai dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai. Dengan kata lain penelitian kualitatif menghasilkan penelitian deskriptif berupa kata-kata baik lisan maupun tulisan dari orang-orang dan perilaku yang akan dicermati. Secara konkret penulis dalam penelitian ini akan mendeskripsikan fenomena yang berkaitan dengan Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di RSUD H. Damanhuri Barabai untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan dengan melalui proses berupa pengumpulan data kualitatif, analisis dan penelitian data tersebut merujuk pada konsep dan teori yang relevan.

Jenis data yang diambil dari penelitian ini bersumber dari 2 (dua) sumber utama yaitu : data primer dan data sekunder. Data primer adalah informasi yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumbernya. Data primer diibaratkan layaknya data mentah. Sumber data penelitian ini meliputi informasi dan keterangan tentang Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di RSUD H. Damanhuri Barabai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Melalui Pengembangan Kompetensi Dan Motivasi Karyawan. Pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu, misalnya orang tersebut dianggap paling tahu atau paham tentang apa yang kita harapkan. (Kriteria masuk) Informan sebagai sumber data utama menggunakan teknik penarikan metode purposive Sampling yaitu pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 5 orang yang terdiri dari Kepala bagian SDM, satu orang KASUBAG Kepegawaian dan Pengembangan SDM, satu orang pengadministrasi kepegawaian, satu orang penelaah teknis kebijakan, satu orang pengembangan kompetensi ASN dan satu orang administrator Kesehatan.

Tabel 1 Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan
1	Rina Ariyani, S. Kom	KASUBAG Kepegawaian dan Pengembangan SDM
2	Rubianto	Pengadministrasi Kepegawaian
3	Ardiansyah	Penelaah Teknis Kebijakan
4	Nurahmiah, S.Pd	Analisis Pengembangan Kompetensi ASN
5	Rezka Annisa, S. Farm	Administrator Kesehatan
Jumlah		5 Orang

Sumber : Data diolah, 2025

Definisi operasional adalah pernyataan yang menjelaskan apa yang diperlukan peneliti untuk menjawab pertanyaan atau menguji hipotesis dalam penelitian, terutama dalam konteks kuantitatif. definisi operasional dapat dijadikan pedoman dalam kegiatan penelitian, serta mendefinisikan karakteristik yang dapat diobservasi, termasuk proses mengubah konstruk menjadi istilah yang dapat menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan diuji kebenarannya oleh orang lain.

Tabel 2 Desain Operasional Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator Penelitian
Optimalisasi Pengelolaan SDM	Pelatihan dan Pengembangan	1. Frekuensi pelatihan yang diadakan 2. Tingkat kepuasan peserta pelatihan
	Sistem Manajemen Kinerja	1. Transparansi evaluasi kinerja 2. Frekuensi evaluasi kinerja

	Lingkungan Kerja	1. Ketersediaan fasilitas kerja 2. Dukungan psikologis bagi tenaga kesehatan
	Motivasi Tenaga Kesehatan	1. Tingkat kepuasan kerja 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi
	Komunikasi Internal	1. Frekuensi pertemuan manajemen dan staf 2. Kualitas komunikasi

Sumber : Data diolah, 2025

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan, disertai dengan pencatatan mengenai keadaan atau perilaku objek yang menjadi fokus. Wawancara merupakan percakapan antara dua orang atau lebih, dimana pewawancara meminta informasi atau keterangan tentang suatu peristiwa. Terdapat tiga jenis wawancara berdasarkan metode pelaksanaannya, yaitu wawancara tatap muka, wawancara melalui telepon, dan wawancara kelompok. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai suatu peristiwa dari narasumber yang dapat memberikan keterangan. Tujuannya adalah untuk mengonfirmasi isu-isu yang beredar di masyarakat dengan bertanya langsung kepada orang-orang yang terlibat dalam isu tersebut. Dan Dokumentasi digunakan untuk memperoleh informasi tentang keadaan Rumah Sakit Umum Daerah H. Damanhuri di Barabai, seperti visi, misi, dan fungsi serta informasi lainnya yang berkaitan dengan hal yang diteliti oleh peneliti. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikam/verifikasi kesimpulan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang peneliti lakukan dengan kelima informan, peneliti merangkum bahwa strategi optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan di RSUD H. Damanhuri Barabai adalah melalui :

1. Pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai

Pelatihan dan pengembangan adalah salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi khususnya dalam meningkatkan kemampuan kecerdasan, perilaku dan sikap-sikapnya terutama yang berkaitan dengan tugas-tugas yang diembannya. Para pegawai rumah sakit mengakui pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan rumah sakit. Pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai ini tidak hanya terbatas pada dokter dan perawat, tetapi juga mencakup tenaga administratif dan teknis yang mendukung operasional rumah sakit. Rumah sakit yang secara rutin memberikan pelatihan kepada tenaga medis dan para pegawai cenderung memiliki tingkat kesalahan medis yang lebih rendah dan kualitas

pelayanan yang lebih baik. Berdasarkan salah satu hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, *"untuk tahun 2024 ada 34 pelatihan pelatihan untuk pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan."* Ini menunjukkan bahwa pihak rumah sakit telah berusaha semaksimal mungkin untuk mengoptimalkan sumber daya manusianya melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan.

2. Sistem Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja juga merupakan bagian penting dalam pengelolaan SDM di rumah sakit. Evaluasi kinerja secara teratur, manajemen rumah sakit dapat mengeluarkan kinerja tenaga medis dan staf lainnya. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, manajemen dapat memberikan umpan balik yang konstruktif serta merancang strategi pengembangan karir yang sesuai bagi SDM. Dari hasil wawancara dengan lima orang pegawai, dapat disimpulkan bahwa sistem manajemen kinerja di RSUD H. Damanhuri Barabai telah diterapkan, mulai dari Sistem Manajemen Kinerja ASN, Penilaian dilakukan melalui e-Kinerja berbasis aplikasi dari BKN, untuk penilaian kinerja tenaga kontrak dinilai langsung sama kepala ruangan dan kabid masing-masing lewat penilaian per 3 bulan (tanpa aplikasi), namun masih menghadapi beberapa tantangan dalam pelaksanaannya, terutama terkait pengukuran indikator kinerja yang belum sepenuhnya tepat dan terukur secara objektif. Sebagian besar pegawai memahami pentingnya sistem manajemen kinerja sebagai alat untuk menilai pencapaian tugas dan tanggung jawab.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Jika lingkungan kerjanya baik, karyawan akan tetap berada di tempat kerjanya dan melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja mereka digunakan secara efektif. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak baik dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan Hasil wawancara dengan lima orang pegawai menunjukkan bahwa lingkungan kerja di RSUD H. Damanhuri Barabai secara umum cukup kondusif, Sebagian besar pegawai menilai bahwa fasilitas kerja dan kondisi fisik ruangan sudah memadai, namun masih terdapat beberapa kekurangan, terutama terkait kenyamanan dan perawatan sarana kerja. Selain itu Hubungan antarpegawai dinilai baik, dengan suasana kerja yang cukup harmonis dan adanya semangat kerja sama antarunit.

4. Motivasi Tenaga Kesehatan

Motivasi kerja berperan dalam mendorong sumber daya manusia agar mau melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan sebelumnya. Dengan adanya motivasi kerja akan menjadi daya penggerak untuk meningkatkan kegairahan kerja sumber daya manusia, saling terintegrasi dengan baik dan mereka mau bekerja sama dengan efektif. Jadi, motivasi kerja menjadi penting karena akan memacu sumber daya manusia untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik. Kinerja yang baik akan diperoleh apabila sumber daya manusia mempunyai motivasi kerja yang tinggi terhadap keberhasilan instansi.

Dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh gambaran bahwa motivasi tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya menunjukkan dedikasi yang tinggi, Pegawai

menyatakan bahwa rasa tanggung jawab terhadap pasien dan profesi menjadi pendorong utama mereka bekerja dengan baik. Beberapa pegawai menyampaikan bahwa faktor kompensasi, seperti gaji dan tunjangan, masih menjadi perhatian utama. Mereka merasa beban kerja mereka tidak sebanding dengan moneter yang mereka terima.

5. Komunikasi Internal

Komunikasi internal biasanya ditujukan untuk menjaga hubungan yang baik antar karyawan dan membuat mereka merasa penting bagi perusahaan. Komunikasi internal dalam organisasi dapat berupa komunikasi antar individu (dua atau lebih orang) atau komunikasi kelompok (lebih dari tiga orang).

Dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa komunikasi internal telah berjalan. Komunikasi internal di RSUD H. Damanhuri Barabai telah berlangsung dalam berbagai bentuk, seperti rapat koordiansi, evaluasi rutin, ataupun diskusi ringan antarunit, pimpinan juga cukup terbuka dalam menyampaikan arahan maupun menerima masukan dari staf.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang peneliti lakukan dengan kelima informan, peneliti menemukan faktor yang menjadi kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia di RSUD H. Damanhuri Barabai, beserta solusinya.

1. Kurangnya Partisipasi Pegawai dalam Pelatihan

Merupakan masalah yang signifikan yang mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan. Kurangnya motivasi karena tidak ada insentif atau pengakuan setelah mengikuti pelatihan.

Mendistribusikan mekanisme dan penghargaan kepada seluruh karyawan di RSUD H. Damanhuri Barabai, rumah sakit perlu mengembangkan sistem manajemen pelatihan yang adaptif, adil, dan terintegrasi dengan sistem insentif dan pengembangan karier. Ini tidak hanya akan meningkatkan keterampilan individu, tetapi juga berdampak langsung pada mutu pelayanan pasien dan efisiensi organisasi rumah sakit secara keseluruhan. beberapa solusi strategis yang dapat diterapkan di RSUD H. Damanhuri Barabai antara lain:

- a. Jadikan keikutsertaan dalam pelatihan sebagai bagian dari indikator kinerja
- b. Penyusunan Jadwal Pelatihan yang Fleksibel. Menyesuaikan waktu pelatihan dengan jadwal kerja pegawai agar tidak mengganggu pelayanan, seperti pelatihan di luar jam sibuk atau secara daring (online).
- c. Memberikan penghargaan, sertifikat, dan publikasi internal kepada pegawai yang aktif mengikuti pelatihan.

Dengan penerapan solusi tersebut, RSUD H. Damanhuri Barabai dapat meningkatkan partisipasi pegawai dalam pelatihan secara signifikan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pelayanan rumah sakit dan profesionalisme tenaga kesehatan.

2. Indikator Kinerja

Salah satu kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia di RSUD H. Damanhuri Barabai adalah belum optimalnya sistem pengukuran kinerja pegawai, karena beberapa indikator kinerja belum terukur dengan tepat, khususnya dalam penetapan dan implementasi indikator kinerja yang terukur, objektif, relevan, dan Indikator kinerja terlalu umum, tidak disesuaikan dengan karakteristik tugas masing-masing unit atau jabatan.

Untuk mengatasi kendala indikator kinerja yang belum terukur dengan tepat, beberapa solusi strategis yang dapat diterapkan di RSUD H. Damanhuri Barabai antara lain:

- a. Buat indikator kinerja spesifik untuk tiap jabatan (dokter, perawat, analis, admin)
- b. Digitalisasi penilaian kinerja agar lebih akurat, mudah dipantau, dan terhubung langsung dengan data absensi, hasil kerja, dan pelatihan.
- c. Berikan pelatihan kepada kepala unit atau pejabat penilai agar objektif dan memahami metode evaluasi berbasis data.
- d. Hubungkan hasil evaluasi kinerja dengan insentif keuangan, penghargaan non-finansial, serta peluang pengembangan karier.

Dengan memperbaiki sistem indikator kinerja secara tepat dan terukur, RSUD H. Damanhuri Barabai akan memiliki fondasi yang kuat dalam manajemen SDM, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap mutu pelayanan, efisiensi organisasi, dan kepuasan pasien.

3. Lingkungan Kerja

Salah satu kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah lingkungan kerja yang kurang mendukung kenyamanan dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja merupakan masalah yang signifikan yang mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan, namun di RSUD H. Damanhuri Barabai sendiri lingkungan kerjanya secara umum cukup kondusif, sebagian besar pegawai menilai bahwa fasilitas kerja dan kondisi fisik ruangan sudah memadai, Selain itu hubungan antarpegawai dinilai baik, dengan suasana kerja yang cukup harmonis dan adanya semangat kerja sama antarunit, hanya saja masih terdapat beberapa kekurangan, terutama terkait kenyamanan dan perawatan sarana kerja. Maka dari itu perlu perbaikan kecil pada beberapa fasilitas untuk lebih meningkatkan kenyamanan kerja dari yang sudah ada, diantaranya nya adalah :

- a. Menambahkan kipas angin, atau memperbaiki jendela agar sirkulasi udara lebih baik.
- b. Memastikan ruang kerja cukup pencahayaan alami atau menggunakan lampu hemat energi yang terang dan nyaman di mata.
- c. Mengganti kursi dan meja kerja yang rusak dengan yang lebih ergonomis dan nyaman.
- d. Menata ruang kerja agar terlihat lebih rapi dan memberikan ruang gerak yang lebih luas bagi pegawai.

Dengan melakukan perbaikan kecil dan bertahap terhadap fasilitas lingkungan kerja, RSUD H. Damanhuri Barabai dapat lebih menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan mendukung tercapainya kinerja optimal dari seluruh pegawai dibanding yang sudah ada saat ini. Langkah sederhana namun tepat ini akan menjadi fondasi penting bagi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

4. Sistem Reward dan Insentif

Beberapa pegawai menyampaikan bahwa faktor kompensasi, seperti gaji dan tunjangan, masih menjadi perhatian utama. Mereka merasa penghargaan finansial belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya nyata dari manajemen rumah sakit untuk memperhatikan aspek kesejahteraan, penghargaan, dan pembinaan agar motivasi tenaga kesehatan tetap terjaga secara berkelanjutan.

Untuk mengatasi kendala tersebut, RSUD H. Damanhuri Barabai dapat menerapkan

solusi berikut:

- a. Menyusun kriteria penilaian yang jelas dan objektif berdasarkan indikator kinerja individu
- b. Mendistribusikan mekanisme dan penghargaan kepada seluruh karyawan.
- c. Melibatkan tim penilai dari berbagai unit untuk menghindari subjektivitas atau praktik tidak adil.
- d. Mengusulkan penambahan anggaran insentif melalui dukungan manajemen atau kerja sama dengan pemerintah daerah.

Dengan membangun sistem reward dan insentif yang adil, transparan, dan berbasis kinerja, RSUD H. Damanhuri Barabai dapat meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusianya secara signifikan. Pegawai yang bersyukur akan memberikan kontribusi terbaiknya untuk kemajuan rumah sakit dan peningkatan layanan masyarakat.

5. Komunikasi Internal

Komunikasi internal yang baik merupakan fondasi penting dalam koordinasi, penyampaian informasi, serta pemahaman visi dan misi organisasi oleh seluruh pegawai. Komunikasi internal di RSUD H. Damanhuri Barabai telah berlangsung dalam berbagai bentuk, namun belum berjalan secara optimal, penyampaian informasi yang belum merata menjadi kendala utama.

Untuk mengatasi hambatan komunikasi internal, RSUD H. Damanhuri Barabai dapat menerapkan solusi berikut:

- a. Gunakan media komunikasi resmi seperti grup WhatsApp instansi, email dinas, papan pengumuman digital, atau aplikasi manajemen internal
- b. Adakan pelatihan singkat tentang keterampilan komunikasi, terutama bagi pejabat struktural atau koordinator tim.
- c. Gunakan hasil evaluasi untuk perbaikan sistem komunikasi yang berkelanjutan.

Dengan memperbaiki komunikasi internal, RSUD H. Damanhuri Barabai dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terkoordinasi, dan transparan yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kualitas pengelolaan sumber daya manusia dan pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

Optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap peningkatan kualitas pelayanan di RSUD H. Damanhuri Barabai. SDM merupakan tulang punggung dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan, sehingga kualitas pelayanan sangat ditentukan oleh sejauh mana pegawai dikelola secara efektif dan profesional.

1. Peningkatan Kompetensi dan Profesionalisme Pegawai

Dengan manajemen SDM yang baik, seperti pelatihan rutin, rekrutmen berbasis kompetensi, dan penempatan yang sesuai bidang, tenaga kesehatan akan memiliki keterampilan yang sesuai standar pelayanan. Hal ini berdampak langsung pada kecepatan tindakan medis, dan keselamatan pasien.

2. Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja

Optimalisasi melalui pemberian reward, sistem insentif yang adil, serta lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong semangat kerja pegawai. Pegawai yang termotivasi akan bekerja dengan lebih antusias, ramah, dan aktif dalam melayani pasien, yang memperbaiki citra rumah sakit di mata masyarakat.

3. Penguatan Koordinasi dan Efisiensi Layanan

Pengelolaan SDM yang optimal juga mencakup komunikasi internal, penataan struktur organisasi, dan kejelasan job description. Ini akan memperkuat koordinasi antarunit, mencegah tumpang tindih tugas, dan mempercepat alur pelayanan. Dampaknya, waktu tunggu pasien berkurang dan layanan menjadi lebih efisien.

4. Peningkatan Akuntabilitas dan Kedisiplinan

Dengan adanya sistem penilaian kinerja yang jelas dan terukur, pegawai lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan hasil kerja mereka. Ini menumbuhkan budaya kerja yang disiplin dan akuntabel, yang sangat penting dalam menjamin mutu layanan secara konsisten.

5. Penguatan Citra dan Kepercayaan Masyarakat

Ketika pegawai bekerja secara profesional, ramah, dan responsif terhadap kebutuhan pasien, maka tingkat kepuasan masyarakat akan meningkat. Ini meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap RSUD H. Damanhuri Barabai sebagai penyedia layanan kesehatan berkualitas tinggi.

Optimalisasi pengelolaan SDM bukan hanya berpengaruh pada aspek internal rumah sakit, tetapi juga berdampak langsung pada peningkatan mutu layanan, kepuasan pasien, dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, untuk mencapai visi RSUD H. Damanhuri Barabai, manajemen SDM yang terencana dan berkesinambungan adalah kunci strategi sebagai rumah sakit rujukan yang unggul dan profesional.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di RSUD H. Damanhuri Barabai dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Melalui Pengembangan Kompetensi dan Motivasi Karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Secara keseluruhan Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di RSUD H. Damanhuri Barabai dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Melalui Pengembangan Kompetensi dan Motivasi Karyawan cukup baik, pihak rumah sakit telah menerapkan strategi mengenai Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di RSUD H. Damanhuri Barabai. Hanya saja terdapat beberapa kekurangan yang mungkin perlu di tingkatkan kembali agar berjalan lebih optimal.

Pertama, Pelatihan dan Pengembangan. Pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai ini Tidak hanya dokter dan perawat, tetapi juga tenaga administratif dan teknis yang membantu menjalankan rumah sakit.

Kedua, Sistem Manajemen Kinerja. Sistem manajemen kinerja di RSUD H. Damanhuri Barabai telah diterapkan, mulai dari Sistem Manajemen Kinerja ASN, Penilaian dilakukan melalui e-Kinerja berbasis aplikasi dari BKN, dan untuk penilaian kinerja tenaga kontrak dinilai langsung sama kepala ruangan dan kbid masing-masing lewat penilaian per 3 bulan.

Ketiga, Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja di RSUD H. Damanhuri Barabai secara umum cukup kondusif, Sebagian besar pegawai menilai bahwa fasilitas kerja dan kondisi fisik

ruangan sudah memadai, hubungan antarpegawai dinilai baik, dengan suasana kerja yang cukup harmonis dan adanya semangat kerja sama antarunit.

Keempat, Motivasi Tenaga Kesehatan. Motivasi tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya menunjukkan dedikasi yang tinggi, Pegawai menyatakan bahwa rasa tanggung jawab terhadap pasien dan profesi menjadi pendorong utama mereka bekerja dengan baik.

Kelima, Komunikasi Internal. Komunikasi internal di RSUD H. Damanhuri Barabai telah berlangsung dalam berbagai bentuk, seperti rapat koordiansi, evaluasi rutin, ataupun diskusi ringan antarunit, pimpinan juga cukup terbuka dalam menyampaikan arahan maupun menerima masukan dari staf.

Faktor yang Menjadi Kendala dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di RSUD H. Damanhuri Barabai, yaitu : Rendahnya partisipasi aktif dari pegawai untuk mengikuti pelatihan, baik karena kurangnya informasi, motivasi, atau dorongan internal, Beberapa indikator kinerja belum terukur dengan tepat, Fasilitas kerja dan kondisi fisik ruangan sudah memadai, hanya saja masih terdapat beberapa kekurangan, Faktor kompensasi, seperti gaji dan tunjangan, masih menjadi perhatian utama. Optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap peningkatan kualitas pelayanan di RSUD H. Damanhuri Barabai. SDM merupakan tulang punggung dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan, sehingga kualitas pelayanan sangat ditentukan oleh sejauh mana pegawai dikelola secara efektif dan profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadillah, H. (2025) "CONSUMER PERCEPTION OF GREEN MARKETING STRATEGY ON PURCHASE INTENTION IN AMUNTAI, HULU SUNGAI UTARA REGENCY," *Journal of Development Administrations Thinking Understand: Public and Business Administration (DATU)*, 2(1), pp. 11–20.
- Hasanah, N. and Putri, M. (2025) "STRATEGY FOR IMPLEMENTING EXCELLENT SERVICE IN S LAUNDRY BUSINESSES IN THE NORTHERN HULU SUNGAI REGENCY," *Journal of Development Administrations Thinking Understand: Public and Business Administration (DATU)*, 2(1), pp. 120–130.
- Yudianto, A. (2025) "FINANCIAL MANAGEMENT STRATEGY OF CULINARY MSMES IN RESPONDING TO ECONOMIC INSTABILITY: A CASE STUDY IN AMUNTAI SELATAN SUB-DISTRICT," *Journal of Development Administrations Thinking Understand: Public and Business Administration (DATU)*, 2(1), pp. 1–10.