

TUGAS AKHIR
PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DI RUMAH SAKIT TK III 04.06.03 Dr. SOETARTO
KOTABARU YOGYAKARTA



DISUSUN OLEH
WIWINRIA RAMBU LAWU NEDI
19001530

PROGRAM STUDI DIPLOMA TIGA MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU BISNIS KUMALA NUSA
YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di
Rumah Sakit TK III 04.06.03 Dr. Soetarto Kotabaru
Yogyakarta

Nama : Wiwinria Rambu Lawu Nedi

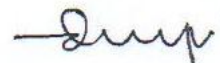
NIM : 19001530

Program Studi : Diploma Tiga Manajemen

Tugas Akhir ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Tugas Akhir Program
Studi Diploma Tiga Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa
Yogyakarta pada :

Hari :
Tanggal : Juni 2022

Mengetahui
Dosen Pembimbing



Dwi Wahyu Pril Ranto, S.E., M.M.
NIK. 10600102

HALAMAN PENGESAHAN
PELAKSANAAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI RUMAH SAKIT TK III 04.06.03 Dr. SOETARTO KOTABARU
YOGYAKARTA

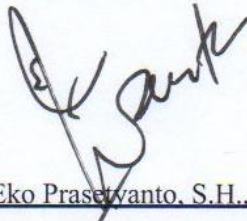
Laporan Tugas Akhir ini telah diajukan pada Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta untuk memenuhi persyaratan akhir Pendidikan pada Program Studi Diploma Tiga Manajemen.

Hari : Rabu

Tanggal : 15 Juni 2022

Tim Penguji

Ketua



Dr. Wahyu Eko Prasetyanto, S.H., M.M.

NIK. 1140017

Anggota

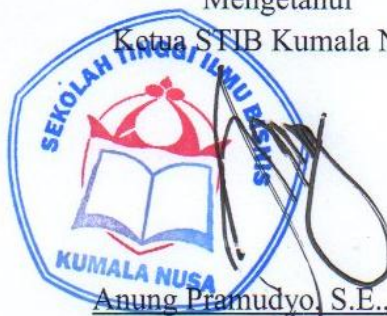


Nindyah Pratiwi, S.PD., M.HUM.

NIK. 11700119

Mengetahui

Ketua STIB Kumala Nusa



Anung Pramudyo, S.E., M.M

NIP. 19780204 200501 1 002

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wiwinria Rambu Lawu Nedi

NIM : 19001530

Judul Tugas Akhir : Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di
Rumah Sakit TK III 04.06.03 Dr. Soetarto Yogyakarta.

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tugas Akhir ini merupakan hasil kerja sendiri dan belum pernah di terbitkan oleh pihak manapun kecuali tersebut dalam referensi dan bukan merupakan hasil karya orang lain sebagian maupun secara keseluruhan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila di kemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini milik orang lain dan di benarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum.

Yogyakarta, 10 Juni 2022

Yang membuat pernyataan



Wiwinria-Rambu Lawu Nedi

19001530

MOTO

❖ *Yesaya 12:2 (TB)*

“Sesungguh-Nya Tuhan adalah Penyelamatku; aku percaya kepada-Nya dan tidak takut, karena Tuhan adalah kekuatan dan pujianku; Dia telah menjadi penyelamatku.”

❖ *Yohanes 14:6 (TB)*

“Kata Yesus kepadanya, Akulah jalan dan kebenaran dan hidup. Tidak ada seorang pun yang datang kepada Bapa kalau tidak melalui Aku”.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dalam menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini penulis tidak lepas dari bimbingan bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan rasa hormat terimakasih serta ucapan persembahan Laporan Tugas Akhir ini kepada :

1. Terimakasih kepada Tuhan Yesus Kristus, yang selalu menyertai dan membimbing saya dalam menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini. Tanpa Tuhan Yesus saya tidak dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir.
2. Terimakasih kepada orang tua saya Mama Maria Lawu Nedi,, Bapa Andreas Laiya Sobang, Mama Trivera Mura Guna dan Bapa Antonius Meta Tarabani yang telah membesarkan saya, mendidik, membimbing dan membiayai saya. Mereka telah banyak membantu saya melewati proses demi proses baik itu dari segi materi, support, maupun doa dan restu.
3. Terimakasih untuk kakak saya Dorkas Rambu Dabi Tiwi, adik saya Kristina Rambu Wasak Lodang, Katleen Rambu Padu Leba, dan Jean Henry Umbu Tani Kapu yang selalu menasihati dan mendukung saya.
4. Terimakasih buat teman-teman saya Kakak Tika Penuam, Meli, Veni, Diana, Nunung yang selalu memberi dukungan kepada saya.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis dihadapan Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini dengan lancar tanpa suatu halangan apapun.

Laporan Tugas Akhir ini di laksanakan sebagai persyaratan untuk kelulusan Pendidikan pada Program Studi Diploma Tiga Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta dan bertujuan menambah wawasan, pengalaman, dan pemahaman, serta untuk memberi gambaran pada penulis mengenai aplikasi teori yang didapat di perkuliahan kedalam dunia kerja yang sesungguhnya.

Dalam menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini penulis tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan pengarahan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan rasa hormat dan berterima kasih kepada :

1. Bapak Anung Pramudyo, S.E., M.M. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta.
2. Bapak Dwi Wahyu Pril Ranto, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing Laporan Tugas Akhir.
3. Seluruh staf pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta.
4. Seluruh staf dan pegawai di Rumah Sakit TK III 04.06.03 Dr. Soetarto Yogyakarta.

Semoga Laporan Tugas Akhir ini dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan sebagai referensi yang akan datang dan berguna bagi siapa saja yang membutuhkan. Penulis menyadari bahwa Laporan Tugas Akhir ini masih mempunyai kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan adanya saran dan masukan.

Yogyakarta, 10 Juni 2022



Wiwinria Rambu Lawu Nedi

19001530

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pelaksanaan	6
B. Pengembangan	7
C. Sumber Daya Manusia	9

D. Rumah Sakit	11
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	14
B. Objek Penelitian	14
C. Jenis Data	15
D. Metode Pengumpulan Data	15
E. Metode Analisis Data	16
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Rumah Sakit	17
B. Sejarah Rumah Sakit	17
C. Visi, Misi, dan Moto Rumah Sakit	22
D. Fasilitas Sarana dan Prasarana	22
E. Struktur Organisasi	27
F. Sumber Daya Manusia dan Personalia.....	28
G. Tugas Pokok dan Fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia	30
H. Pembahasan.....	30
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	44
B. Saran.....	45
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Jadwal Praktek Dokter Rumah Sakit	22
Tabel 4.2 Jumlah Kamar Tindakan Rumah Sakit	24
Tabel 4.3 Jumlah Ruang Rawat Inap Rumah Sakit	25
Tabel 4.4 Jumlah Tenaga Medis Rumah Sakit.....	28
Tabel 4.5 Jumlah Paramedis Keperawatan Rumah Sakit.....	28
Tabel 4.6 Jumlah Tenaga Kesehatan Lainnya Rumah Sakit.....	29
Tabel 4.7 Jumlah Tenaga Non Medis Rumah Sakit.....	29

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit.....	27
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Wawancara

Lampiran 2 Lembar Pernyataan Penelitian

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran tentang Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu bentuk upaya untuk mengembangkan kualitas kemampuan Sumber Daya Manusia melalui berbagai proses perencanaan, metode pendidikan, pelatihan dan pengelolaan personel atau pegawai untuk mencapai hasil yang memuaskan.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan, Sumber Daya Manusia.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah asset yang paling penting dalam mengembangkan dan mempertahankan kelangsungan suatu organisasi. Salah satu kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi adalah kinerja karyawan. Suatu organisasi harus mampu menampilkan kinerja terbaik agar dapat bersaing dalam dunia usaha.

Menurut Dessler (1997) dalam Irna Novia (2009), penelitian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi. Dengan kata lain penilaian kinerja dilakukan dengan cara melakukan penilaian atas perilaku manusia dalam menjalankan peran dan kewajibannya dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu aspek perilaku manusia dalam penilaian kinerja menjadi dominan.

Dalam usaha pembinaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, unsur kesejahteraan perlu diperhatikan. Unsur kesejahteraan dapat memacu semangat kerja dan produktivitas karyawan peningkatan kesejahteraan karyawan secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Secara langsung yaitu kenaikan gaji karyawan, pemberian bonus, tunjangan resiko, lingkungan kerja dan tunjangan yang lain. Tunjangan-tunjangan secara tak langsung dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta

promosi jabatan pada karyawan berprestasi. Prestasi karyawan yang baik akan memberikan sumbangan untuk kemajuan dan peningkatan keuntungan organisasi.

Rumah sakit harus dikelola oleh direktur dengan manajemen yang professional. Rumah sakit sebagai suatu organisasi jasa yang memiliki Sumber Daya Manusia yang berperan langsung dalam pelayanan terhadap klien (pasien). Kepuasan pasien menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan rumah sakit tersebut dalam memberikan pelayanan. Hal ini juga berarti menunjukkan keberhasilan rumah sakit dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu tenaga Sumber Daya Manusia di rumah sakit adalah perawat (Depkes RI, 2000) dalam tesis Marni Siregar (2008).

Sumber Daya Manusia yang berkualitas dengan sikap dan keterampilan yang baik akan menciptakan kepuasan pelanggan. Jika pelanggan merasa puas maka orang tersebut akan memberitahukan kepada orang lain bagaimana pelayanan yang diberikan oleh pihak rumah sakit sehingga akan banyak orang yang berobat ke rumah sakit tersebut. Disamping melaksanakan fungsi pelayanan kesehatan masyarakat, rumah sakit juga mempunyai fungsi Pendidikan dan penelitian.

Perawat sebagai salah satu Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh rumah sakit, maka perlu dievaluasi secara berkala. Perawat selain dituntut untuk selalu dapat memberikan pelayanan yang terbaik, harus juga dipikirkan kebutuhan mereka sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan benar.

Salah satu cara agar perawat selalu bekerja dengan baik yaitu dengan mengetahui kesejahteraan mereka dan lingkungan pekerjaan sehingga kinerja mereka tetap baik dan mutu pelayanan dapat tetap terjaga.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Sedangkan untuk saat ini Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto dirasa kurang dapat memberikan pelayanan yang berkualitas terhadap masyarakat, seperti pelayanan yang kurang cekatan dan kurang tanggap terhadap keinginan pasien sehingga dapat mengurangi tingkat kepuasan pasien. Hal ini berpengaruh pada kepercayaan dan dapat mengurangi citra baik rumah sakit di mata masyarakat. Oleh sebab itu upaya dilakukan guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, selain perekrutan karyawan yang berkualitas, juga diadakan pendidikan dan pelatihan guna mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia yang sudah ada. Sebagai rujukan kelas A Pendidikan, Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto melakukan kerja sama pendidikan dengan berbagai instansi/lembaga pendidikan. Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto harus mampu mengembangkan, membina dan menjaga profesionalisme pegawai/karyawan khususnya para pekerja medis dan mampu

mendidik serta menciptakan calon-calon tenaga medis yang berkualitas dan handal.

Adapun potensi ketenagaan/Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit DKT

Dr. Soetarto berjumlah 30 orang, perinciannya adalah sebagai berikut:

No	Sumber Daya Manusia Tenaga Medis	Jumlah
1	Dokter Umum	6 orang
2	Konversi Gigi	1 orang
3	Perio Gigi	1 orang
4	Gigi	1 orang
5	Bedah	2 orang
6	Obsgyn	2 orang
7	Penyakit Dalam	2 orang
8	Anak	1 orang
9	Syaraf	2 orang
10	Patologi Klinik	1 orang
11	Mata	2 orang
12	Radiologi	1 orang
13	Anaesthesia	2 orang
14	HD	2 orang
15	Jiwa	1 orang
16	THT	2 orang
17	Rehab Medik	1 orang

Dengan alasan diatas Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto perlu mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia karena dianggap perlu untuk lebih diperhatikan guna kelancaran tugas pekerjaan sehingga akan tercapai tujuan organisasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang akan di teliti adalah:

“Bagaimanakah Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit TK III 04.06.03 Dr. Soetarto Yogyakarta?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit TK III 04.06.03 Dr. Soetarto Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit TK III 04.06.03 Dr. Soetarto Yogyakarta

Sebagai bahan acuan dan pertimbangan bagi rumah sakit dalam Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perguruan Tinggi

hubungan baik dengan Rumah Sakit dan mempersiapkan lulusan mahasiswa yang mampu bersaing di dunia kerja dan acuan dalam meningkatkan kualitas kerja.

3. Bagi Penulis

Menambah wawasan, pengalaman, dan pengetahuan dalam bidang Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pelaksanaan

Pengertian pelaksanaan menurut Wiestra (2014) adalah sebagai usaha-usaha yang dilakukan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan melengkapi segala kebutuhan alat-alat yang diperlukan, siapa yang akan melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya dan kapan waktu dimulainya.

Menurut Tjokroadmudjoyo (2014) pengertian Pelaksanaan ialah sebagai proses dalam bentuk rangkaian kegiatan , yaitu berawal dari kebijakan guna mencapai suatu tujuan maka kebijakan itu diturunkan dalam suatu program dan proyek.

Siagian (2009) mengemukakan bahwa pengertian Pelaksanaan merupakan keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga pada akhirnya mereka mau bekerja secara ikhlas agar tercapai tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia merumuskan pengertian Pelaksanaan adalah upaya agar tiap pegawai atau tiap anggota organisasi berkeinginan dan berusaha mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Sedangkan Fungsi Pelaksanaan adalah :

1. Mengimplementasikan proses kepemimpinan, pembimbingan, dan pemberian motivasi kepada tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan.
2. Memberikan tugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan.
3. Menjelaskan kebijakan yang ditetapkan.
4. Proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktifitas yang tinggi.

B. Pengembangan

Menurut Hasibuan (2009:68) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen Personalia, pengembangan pegawai perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan pegawai.

Menurut Nadler (Hardjana,2011:11) adalah kegiatan-kegiatan belajar yang diadakan dalam jangka waktu tertentu guna memperbesar kemungkinan untuk meningkatkan kinerja.

Hasibuan (2011:69) Dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui Pendidikan dan latihan.

Siagian (2012:254) menyatakan pengembangan meliputi kesempatan belajar yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*) yang diperlukan dalam pekerjaan yang sedang dijalani. Pengembangan lebih di fokuskan untuk jangka Panjang. Selanjutnya digunakan untuk mempersiapkan karyawan sesuai dengan pertumbuhan dan perubahan organisasi.

Sikula (2010:70) dalam Hasibuan mengatakan bahwa pengembangan mengacu pada masalah staff dan personel adalah suatu proses Pendidikan jangka Panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Simamora (2010:287), menyatakan pengembangan adalah proses jangka Panjang untuk meningkatkan pabilitas dan motivasi karyawan agar dapat menjadi asset perusahaan yang berharga, mengemukakan pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik, berpendapat bahwa program pengembangan Sumber Daya Manusia pada dasarnya adalah usaha untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi Sumber Daya Manusia dalam organisasinya. Jadi proses pengembangan dalam konteks perusahaan sangatlah berpengaruh pada kinerja juga tingkat produktivitas karyawan, dalam pemberian pendidikan kepada bagian-bagian manajerial dan pelatihan pada bagian oprasional merupakan langkah kongkret yang harus direncanakan oleh

perusahaan melalui top manajer dan harus berkesinambungan juga bermetode sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

C. Sumber Daya Manusia

Adapun beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli salah satunya Hasibuan (2017) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah seni dan kemampuan dalam mengatur dan mengefektifkan Sumber Daya Manusia menjadi daya dan kekuatan yang akan mencapai tujuan perusahaan, maupun masyarakat.

Ada juga menurut Simamora (2004) yang mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dalam mengembangkan potensi, membudidayakan serta mampu merencanakan pengelolaan individu menjadi Sumber Daya Manusia yang berkualitas, tepat sasaran dan bernilai.

Menurut Sumarso (2003:4) Sumber Daya Manusia memiliki dua arti yang berbeda diantaranya adalah pertama merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain Sumber Daya Manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu yang telah ditentukan agar menghasilkan barang atau jasa. Kemudian yang kedua adalah Sumber Daya Manusia masih terkait dengan hal yang pertama dimana manusia yang mampu bekerja kemudian menghasilkan sebuah jasa dari usaha kerjanya tersebut. Bias bekerja artinya mampu melakukan berbagai kegiatan yang memiliki nilai ekonomis

atau kata lain adalah suatu kegiatan tersebut yang bias menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan serta masyarakat.

Menurut Mathis dan Jacson (2006:3) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu rancangan dari berbagai system formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan dari keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan keinginan. Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan elemen utama organisasi dibanding dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan factor yang lain. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukan. Walaupun adanya peralatan yang canggih tanpa adanya Sumber Daya Manusia maka hal tersebut tidak akan berarti apa-apa. Karena daya pikir merupakan modal dasar yang dibawa sejak lahir, sedangkan keahliandidapatkan dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan dapat di ukur dari *Intelligence Quotient (IQ)* dan *Emoticon Quallity (EQ)*.

Dari definisi-definisi tersebut dapat dipahami bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tentang segala hal yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia. Jadi dalam ilmu manajemen manusia atau individu adalah sumber yang harus diolah, diberdayakan, dinilai, dikembangkan menjadi satu kesatuan kemampuan yang utuh dan dapat bernilai manfaat baik secara fsikis maupun material.

D. Rumah Sakit

1. Pengertian Rumah Sakit

- a. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Rumah Sakit adalah gedung tempat merawat orang sakit atau gedung tempat menyediakan dan memberikan pelayanan kesehatan yang meliputi berbagai masalah kesehatan.
- b. Menurut Undang-Undang Nomor 44 (2009) tentang rumah sakit adalah institut pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan rawat inap, rawat jalan, gawat darurat dan tindakan medik yang dilakukan oleh tenaga ahli selama 24 jam.

Menurut UU No. 44/2019 tentang rumah sakit, yang dimaksudkan dengan rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

2. Fungsi Rumah Sakit

Fungsi rumah sakit antara lain:

- a. Penyelenggaraan pelayanan medis,
- b. Penyelenggaraan pelayanan medis dan non medis,
- c. Penyelenggaraan pelayanan asuhan keperawatan kebidanan,
- d. Penyelenggaraan pelayanan rujukan.
- e. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan kesehatan,
- f. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan calon dokter dan tenaga, kesehatan lainnya,
- g. Penyelenggaraan administrasi umum dan keuangan.

3. Tipe-tipe Rumah Sakit

Pengelolaan tipe rumah sakit berdasarkan kemampuan rumah sakit tersebut memberikan pelayanan medis kepada pasien. Ada 5 tipe rumah sakit di Indonesia, yaitu antara lain:

a. Rumah Sakit Tipe A

Rumah sakit tipe A adalah rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan sub spesialis luas oleh pemerintah ditetapkan sebagai rujuk tertinggi (*Top Referral Hospital*) atau disebut dengan rumah sakit pusat.

b. Rumah Sakit Tipe B

Rumah sakit tipe B adalah rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis terbatas. Rumah sakit ini didirikan disetiap ibu kota provinsi yang menampung pelayanan rujukan di rumah sakit kabupaten.

c. Rumah Sakit Tipe C

Rumah Sakit Tipe C adalah rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis terbatas. Rumah sakit ini didirikan disetiap ibu kota kabupaten yang menampung pelayanan rujukan dari puskesmas.

d. Rumah Sakit Tipe D

Rumah sakit tipe D adalah rumah sakit yang bersifat transisi dengan kemampuan hanya memberikan pelayanan kedokteran umum dan gigi. Rumah sakit ini menampung rujukan yang berasal dari puskesmas.

e. Rumah Sakit Tipe E

Rumah sakit tipe E adalah rumah sakit khusus (*special hospital*) yang menyelenggarakan hanya satu macam pelayanan kesehatan kedokteran saja. Saat ini banyak rumah sakit kelas ini ditemukan misalnya, rumah sakit kusta, paru, jantung, kanker, ibu dan anak.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kualitatif. Menurut Moleong (2007), pengertian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian. Misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistic dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode yang biasanya dimanfaatkan adalah wawancara, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian pada hakikatnya adalah topik permasalahan yang dikaji dalam penelitian. Menurut Suprianto (2005) objek penelitian adalah himpunan elemen yang berupa orang, organisasi atau barang yang akan diteliti. Kemudian dipertegas Dayan (1986), Objek penelitian adalah sasaran penelitian atau objek yang akan diteliti. Objek yang akan diteliti ini adalah Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit TK III 04.06.03 Dr. Soetarto Yogyakarta.

Subjek adalah informan atau narasumber yang menjadi sumber data riset. Dalam penelitian ini, yang menjadi subjek penelitian adalah Heri Puji Winarto, A.Md.Rad selaku kepala bagian Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit TK III 04.06.03 Dr. Soetarto Yogyakarta.

C. Jenis Data

Jenis data yang digunakan penelitian yaitu:

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diamati melalui wawancara, penulis melakukan tanya jawab lisan secara langsung kepada informan yang sudah dipilih, yaitu kepala bagian Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit TK III 04.06.03 Dr. Soetarto Yogyakarta.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh secara langung dari sumbernya, melalui keterangan-keterangan lain yang berhuungan dengan masalah yang diamati serta digunakan sebagai pelengkap dan penghubung data primer.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti sebagai berikut:

1. *Interview* (Wawancara)

Wawancara yang dilakukan peneliti yaitu dengan menanyakan hal-hal yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia kepada Heri Puji Winarto,

A.Md.Rad selaku kepala bagian Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit
TK III 04.06.03 Dr. Soetarto Yogyakarta.

2. Observasi Langsung (Pengamatan)

Observasi adalah suatu tindakan atau proses mengamati sesuatu atau seseorang atau cermat untuk mendapatkan informasi atau membuktikan kebenaran suatu penelitian. Metode ini dilaksanakan dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap objek pengamatan.

3. Dokumentasi

Yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dari catatan atau dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diminat.

E. Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan tahapan proses penelitian dimana data yang sudah dikumpulkan *di-manage* untuk diolah dalam rangka menjawab rumusan masalah. Data dalam penelitian ini akan di analisis dengan metode deskriptif. Metode deskriptif merupakan salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai setting social atau dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan social, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variable yang berkenan dengan masalah dan unit yang diteliti (Sugiyono, 2010).

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Rumah Sakit TK III 04.06.03 Dr. Soetarto Yogyakarta.

1. Nama Rumkit : Rumkit Tk. III 04.06.03 dr. Soetarto
2. Alamat : Jl. Juwadi No. 19 Kotabaru Yogyakarta
3. Telepon : 0274-555402 (telp dan Fax), 0274-562391
4. Nama Karumkit : Letkol Ckm dr.Khairan Irmansyah,
Sp.THT-KL,M.Kes NRP. 11020008560275
5. Luas Tanah : 40.350 m²
6. Luas Bangunan : 15.801 m²
7. No. Telp Humas : 085239346116
8. Listrik : PLN – Genset
9. Air : PDAM, Sumur pompa/bor
10. Kelas RS : Kelas C
11. Akreditasi : Lulus Akreditasi 5 Pelayanan Dasar tahun 2011
Lulus Versi KARS 2012 Perdana Tahun 2016
Lulus Versi SNARS Ed 1 Utama Tahun

B. Sejarah Rumah Sakit

Setelah diproklamasikan kemerdekaan bangsa Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945 di Jakarta sekaligus terbentuknya Negara RI, maka hampir diseluruh pelosok tanah air terjadi pergolakan-pergolakan bersenjata dari para

pejuang dan para pembela kemerdekaan RI dari pihak manapun yang menghendaki menjajah kembali bangsa Indonesia dan menjadi kenyataan bahwa para pejuang tersebut langsung terlibat secara fisik berperang dengan senjata seadanya melawan orang-orang Jepang yang masih berada di Indonesia yang tidak mau menyerahkan senjatanya kepada RI dan orang-orang Belanda serta sekutu-sekutunya yang masih menghendaki penjajahan terhadap bangsa Indonesia.

Peristiwa-peristiwa kontak senjata tersebut disana-sini berjatuh korban para pejuang termasuk yang berada di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada saat bersamaan lahirnya badan-badan pejuang antara lain BKR yang nantinya berubah menjadi TKR dan badan-badan pejuang lainnya. Untuk mengurus badan perjuangan dan BKR/TKR dibentuk Markas Besar Tentara (MBT), yang berlokasi di JL. Jenderal Sudirman (Eks Ma Korem 072 Pamungkas). Sementara para anggota BKR/TKR baik yang bertempur di semua daerah pertempuran dan yang sedang dalam pertahanan kesehatannya diurus oleh bagian kesehatan tentara baik yang berada di Brigade, Resimen, Batalyon maupun yang ada unit-unit kesatuan-kesatuan resimen di Batalyon dipimpin oleh seorang kepala seksi yaitu kepala seksi kesehatan Batalyon. Untuk mengurus tentara-tentara yang sakit dan perlu operasi, dibentuklah tempat-tempat perawatan tentara di antara Markas, Kesehatan Tentara Resimen 21, Resimen 32, dan sebagian lainnya di klinik perjuangan. Sekitar tahun 1951 TPT yang semula berlokasi di depan RS Bethesda dan Markas Kesehatan Brigade yang berlokasi di JL. Widodo Kotabaru, bekas Militer Hospital

Belanda yang di bangun tahun 1813 yang sebelumnya di tempat di Bataliyo X, dengan nama sebutan kesehatan DKT.ST 13 dan Rumah Sakit Tentara DKT ST 13 di bawah pimpinan Letkol dr. Soetarto (DKT ST 13: Dinas Kesehatan Tentara Sub Teritorium 13).

Pada awal tahun 1951, DKST 13 telah memiliki eselon kesehatan bawahan bersama dengan pembentukan Batalyon-batalyon oleh Subter 13 Yogyakarta antara lain sebagai berikut:

1. Batalyon 410, dengan Dan Ton Kes adalah Letda Sabdayu
2. Batalyon 411, dengan Dan Ton Kes adalah Letda S.T Panwono
3. Batalyon 412, dengan Dan Ton Kes adalah Letda W. Paimin
4. Batalyon 413, dengan Dan Ton Kes adalah pembantu Letnan S.Temathrus
5. Di Kes Mako Subter 13 adalah Letda Gideon.

Di awal tahun 1951, DKT ST 13 juga memiliki tempat perawatan II di Purworejo dan Garnizun Gombang. Untuk TP II Gombang dipimpin oleh Letda Sukiyo, sedangkan khusus di TP II Purworejo karena kegiatan belum banyak (belum Garnizun) maka bagi anggota-anggota Batalyon 411 Purworejo masih dilayani oleh Ton Kes Yon sendiri yang memiliki KSA (Kamar Sakit Asrama), sedangkan kegiatan TP II Purworejo di laksanakan oleh beberapa Ton Kes Yon 411 dan penetapan beberapa anggota DKST 13 yang langsung diawasi oleh DKST 13 Yogyakarta. Baru sekitar beberapa tahun kemudian setelah TP II berubah menjadi Rumkit III/IV pimpinannya dipegang oleh Letda Agus Kadiman.

Perkembangan sebutan nama-nama kesehatan/Dinas kesehatan tentara resmi tahun 1945 hingga 1950, dan seterusnya menyesuaikan dengan nama-nama organisasi kesehatan sesuai dengan petunjuk penetapan atasan.

Khusus Dinas Kesehatan Tentara ST 13 Yogyakarta sejak tahun 1950 mengalami perubahan nama sebagai berikut:

1. DKST 13
2. DKT Resimen 13
3. DKT Resimen Informasi 072
4. DKAD Resort Militer 072
5. Detasemen Kesehatan 072
6. Sejak Re-Organisasi ABRI tahun 1986 sampai dengan sekarang berubah sebutan menjadi: Detasemen Kesehatan Wilayah 04.04.02.

Adapun kepala DKT Resort Militer 072 dan Rumkit Tk.II yang berubah lagi menjadi Rumkit Tk.III Yogyakarta sejak tahun 1951-1971 dijabat rangkap oleh Dr. Soetarto.

Pejabat-pejabat antara lain:

- | | |
|--------------|-------------------------------------|
| 1. 1949-1974 | : Brigjen dr.R. Soetarto (alm) |
| 2. 1974-1978 | : Mayor CKM dr. Andi Sofyan |
| 3. 1978-1990 | : Mayor CKM dr. Imron Maskuri |
| 4. 1990-1993 | : Mayor CKM dr. Oekartojo (alm) |
| 5. 1993-1996 | : Mayor CMK dr.R. Sampoerno, HS |
| 6. 1996-2003 | : Mayor CMK dr. Eddy Purwoko, Sp.B |
| 7. 2003-2004 | : Letkol CKM dr. Budi Wiranto, Sp.S |

8. 2004-2007 : Letkol CKM dr. Dony Hardono, Sp.S
9. 2007-2010 : Letkol CKM dr. Supriyanto
10. 2010-2014 : Letkol CKM dr. Moch. Hasyim, Sp.An
11. 2014 : Letkol CKM dr. Wahyu Triyanto, Sp.M
12. 2015 : Letkol CKM dr. Nunung Joko Nugroho
13. 2016 : Letkol CKM dr. Wahyu Triyanto, Sp.M
14. Juni 2016 s/d 29 November 2019 : Letnan Kolonel Ckm (K) dr. Virni
Sagita Ismayawati, MARS
15. 29 November 2019 : Letnan Kolonel Ckm dr. Khairan Irmansyah,
Sp.THT-KL.M.Kes
16. 5 Desember 2019 s/d sekarang : Letnam Kolonel Ckm dr. Zamron

C. Visi, Misi, dan Moto Rumah Sakit TK III 04.06.03 Dr. Soetarto

Berikut visi, misi, dan moto Rumah Sakit Tk III 04.06.03 Dr. Soetarto

1. Visi

Menjadi Rumah Sakit kebanggaan TNI AD beserta keluarga dan masyarakat pengguna lainnya dalam bidang pelayanan.

2. Misi

Memberikan pelayanan kesehatan yang prima dan terjangkau oleh kemampuan, masyarakat dalam rangka ikut berperan aktif meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.

3. Moto

Senyum, salam, sopan, santun, sembuh.

D. Fasilitas Sarana dan Prasarana

1. Rawat Jalan

a. Pelayanan Poliklinik

Tabel 4.1

Jadwal Praktek Dokter Rumah Sakit Tk III 04.06.03 Dr. Soetarto

No	Poli Pelayanan	Hari	Jam	Nama Dokter
1.	Poliklinik Bedah (Bedah Umum)	Senin-Jumat	09.00-selesai	dr.Arif Budiman,Sp.B dr. Arum Linangkung ,Sp.B
2.	Poliklinik Obsgyn	Senin,Selasa, Kamis, Selasa-Rabu-Jum'at	10.00-selesai 08.00-selesai	dr.Sudiana,Sp.OG dr.Anton Tri P,Sp.OG

3.	Poliklinik Penyakit Dalam	Senin dan Kamis Selasa Rabu Sabtu	12.00-selesai 14.00-selesai 09.00-selesai 16.00-selesai 11.00-selesai	dr.Eko Aribowo,Sp.PD dr.I Dewa,Sp.PD dr.I Dewa,Sp.PD dr.I Dewa,Sp.PD
4.	Poliklinik Anak	Senin s/d Jumat	09.00-selesai	dr. Noviyani L, Sp.A
5.	Poliklinik Syaraf	Senin-Rabu-Jum'at Selasa-Kamis	15.30-selesai 08.00-selesai	dr.Ani Rusnani,Sp.S dr.Aprilia Dyah K,Sp.N
6	Poliklinik Mata	Senin, Selasa, Rabu,Kamis, Sabtu	08.00-selesai 14.00-selesai	dr.Rahajeng L,Sp.M dr.Endang P,Sp.M
7	Poliklinik Gilut	Senin s/d Jum'at	09.00-selesai	drg.Dewi D, Sp.KG drg.Elizabet Poedjiono, Sp.Perio drg. Friska Elisabet P.
8	Hemodialisa	Senin s/d Sabtu	09.00-selesai	dr.Ardiana Dinisari, Sp.PD
9	THT	Senin-Selasa-Kamis Senin s/d Jum'at	10.00-selesai 08.00-10.00	dr.Arief Rahman, Sp.THT-KL dr. Khairan Irmansyah,Sp.THT-KL,M.Kes

10.		IGD	24 JAM	1.dr.Niken Palupi 2.dr. Suharta 3.dr.Chamdawati Wahyu 4.dr.Irsyad 5.dr.Bayu Yuda 6.dr.Fawzia Merdhiana
11	FISIOTERAPI	Selasa dan Kamis	15.00- 17.00	dr. Zuwidatulhusna, Sp.KFR
12	POLI JiWA	Selasa dan Jum'at	09.00- selesai	Dr.Dyah Murni Hastuti,Sp.KJ
13	RADIOLOGI	Senin s/d Jum'at	09.00- selesai	dr. Nur Hayati,Sp.Rad
10.		IGD	24 JAM	1.dr.Niken Palupi 2.dr. Suharta 3.dr.Chamdawati Wahyu 4.dr.Irsyad 5.dr.Bayu Yuda 6.dr.Fawzia Merdhiana
11	FISIOTERAPI	Selasa dan Kamis	15.00- 17.00	dr. Zuwidatulhusna, Sp.KFR
12	POLI JiWA	Selasa dan Jum'at	09.00- selesai	Dr.Dyah Murni Hastuti,Sp.KJ
13	RADIOLOGI	Senin s/d Jum'at	09.00- selesai	dr. Nur Hayati,Sp.Rad

b. Kamar Tindakan

Tabel 4.2

Jumlah Kamar Tindakan Rumah Sakit Tk III 04.06.03 Dr. Soetarto

No	Kamar Tindakan	Hari	Jam Pelayanan
1	Kamar Operasi	Setiap hari kerja	24 Jam
2	Kamar Bersalin	Setiap hari kerja	24 Jam
3	Kamar Gynaecologi	Setiap hari kerja	24 Jam
4	Hemodialisa	Setiap hari kerja	08.00 s/d 16.00

c. Ruang Rawat Inap

Tabel 4.3

Jumlah Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk III 04.06.03 Dr. Soetarto

No	Ruangan	Kelas	Jumlah Bed	Fasilitas
1.	VIP/KSATRIA	VIP	7	Bed pasien, ruang tamu, bed penunggu pasien, AC, lemari pasien, Kamar mandi, Kulkas
2.	RUANG ICU	-	5	
3.	NUSA INDAH	I	8	Bed, TV, Kulkas, AC, Sofa, Lemari Pasien, Meja Makan Pasien
4.	RUANG KEBIDANAN	I	1	Bed Pasien, Lemari Pasien, Kipas Angin,
		II	3	
		III	6	
5.	KIRANA	II	12	Bed Pasien, Lemari Pasien, Kipas Angin.
		III	13	
		ISOLASI	1	
6.	HUSADA	II	8	Bed Pasien, Lemari Pasien, Kipas Angin.

		III	8	
7.	KARTIKA/RUANG ANAK	II	4	Bed Pasien, Lemari Pasien, Kipas Angin.
		III	4	
8.	PERINATOLOGI	Inkubator 2	2	AC
	JUMLAH		81	

2. Penunjang Diagnostik

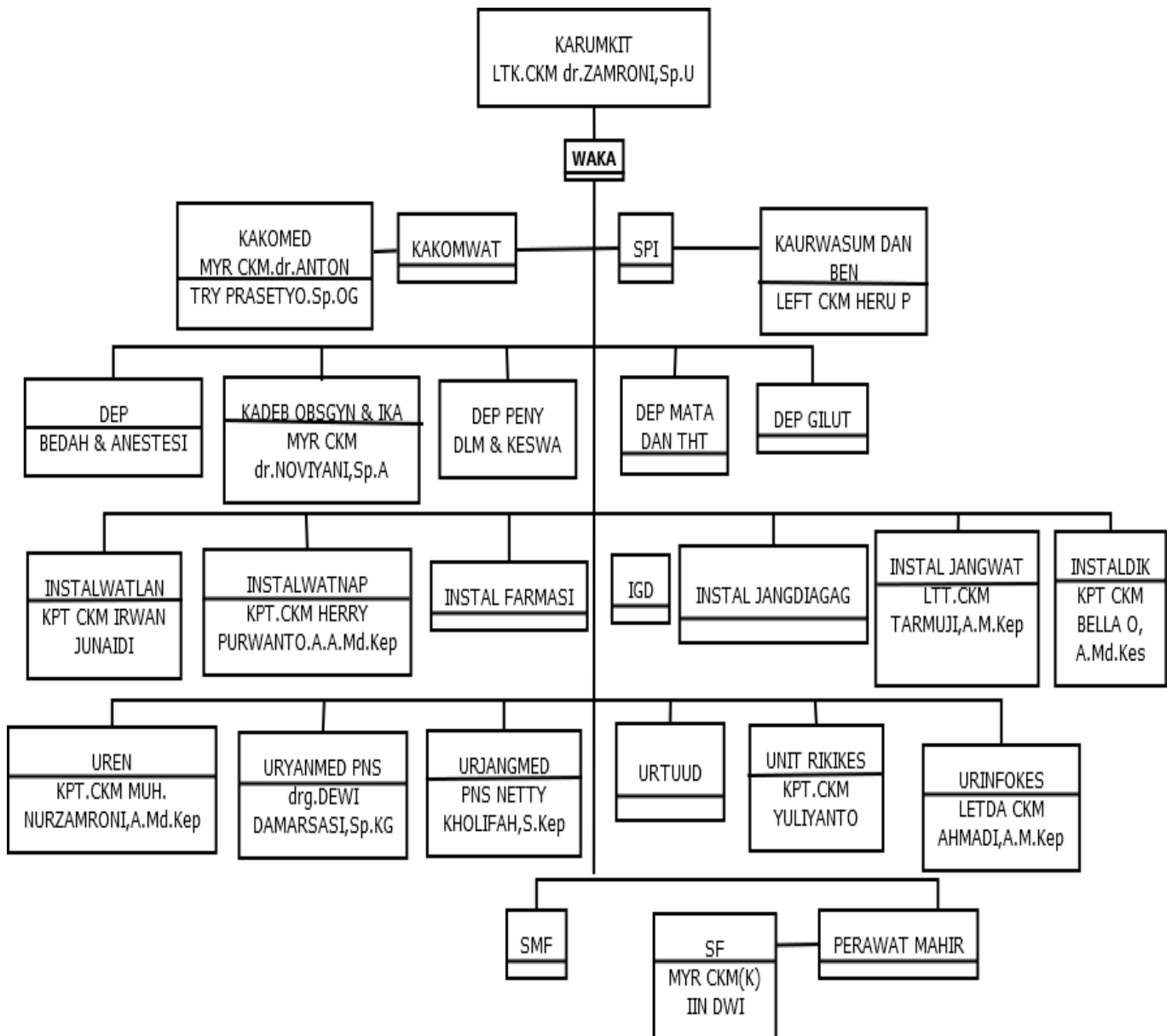
- a. Laboratorium Klinik: Darah Lengkap, Urine Lengkap, Kimia darah
- b. Radiologi: Rontgen, USG, EKG

3. Penunjang Perawatan

- a. Dapur
- b. Laundry
- c. Kamar Jenazah
- d. Ambulance
- e. Instalasi Farmasi.

E. Struktur Organisasi Rumah Sakit

Struktur organisasi Rumah Sakit Tk III 04.06.03 dr. Soetarto dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Tk III 04.06.03 Dr. Soetarto.

F. Sumber Daya Manusia dan Personalia

1. Data Ketenagaan

a. Tenaga Medik

Tabel 4.4

Jumlah Tenaga Medis Rumah Sakit Tk III 04.06.03 dr. Soetarto Yogyakarta

No	Jenis Keahlian Dokter	Mil	Pns Tni	Tamu	Penugasan	Jumlah
1.	Umum	-	4	2	-	6
2.	Konversi Gigi	-	1	-	-	1
3.	Perio Gigi	-	-	1	-	1
4.	Gigi	-	1	-	-	1
5.	Bedah	1	-	1	-	2
6.	Obsgyn	1	-	1	-	2
7.	Penyakit Dalam	-	-	2	-	2
8.	Anak	1	-	-	-	1
9.	Syaraf	-	1	1	-	2
10.	Patologi Klinik	-	-	1	-	1
11.	Mata	-	-	2	-	2
12.	Radiologi	-	-	1	-	1
13.	Anaesthesi	-	-	2	-	2
14.	HD	-	-	2	-	2
15.	Jiwa	-	-	-	1	1
16.	THT	1	-	-	1	2
17.	Rehab Medik	-	-	1	-	1
	JUMLAH	4	7	17	2	30

b. Tenaga Paramedis Keperawatan

Tabel 4.5

Jumlah Paramedis Keperawatan Rumah Sakit Tk III 04.06.03 dr. Soetarto Yogyakarta

No	Jenis Pendidikan	Mil	Pns	Sukwan	Jumlah
1.	S.1 KEP+ S.KEP Ners	-	6	6	12
2.	A K P E R	19	19	36	74
3.	S P K	2	1	1	4
4.	S2 Kebidanan	-	1	-	1
5.	D IV + D III B I D A N	-	6	10	16
6.	D III Gigi	1	2	1	4
7.	Assisten Perawat	-	1	3	4
	JUMLAH	22	36	57	115

c. Tenaga Kesehatan Lainnya

Tabel 4.6

Jumlah Tenaga Kesehatan Lainnya Rumah Sakit Tk III 04.06.03 dr. Soetarto Yogyakarta

No	Jenis Pendidikan	Mil	Pns Tni	Sukwan	Jumlah
1.	Apoteker	-	-	2	2
2.	SKM	-	-	1	1
3.	D IV + D III Radiologi	2	3	-	5
4.	D III Anastesi	1	-	-	1
5.	D IV + D III Fisioterapi	1	1	1	3
6.	D III Analisis	2	1	4	7
7.	D III Farmasi	4	-	1	5
8.	D III Gizi	-	-	1	1
9.	D III RM	-	-	3	3
10.	D. III Kesling	-	1	-	1
11.	ATEM	-	-	1	1
12.	SMF	-	-	1	1
	JUMLAH	10	7	15	32

d. Tenaga Non Medis

Tabel 4.7

Jumlah Tenaga Non Medis Rumah Sakit Tk III 04.06.03 dr. Soetarto Yogyakarta

NO	Jenis Pendidikan	Mil	Pns Tni	Sukwan	Jumlah
1.	S. 1	-	1	1	2
2.	D I Manajemen Farmasi	-	-	2	2
3.	SMA	3	4	10	17
4.	SMEA	-	4	1	5
5.	SMK	-	1	4	5
6.	SMKK	-	1	1	2
7.	STM	-	1	-	1
8.	PGA	1	-	-	1
9.	SLTP	-	2	1	3
10.	SD	-	1	-	1
	JUMLAH	4	15	20	39

G. Tugas Pokok dan Fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Tugas Pokok Pengembangan Sumber Daya Manusia

Merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan, mengevaluasi, dan melaporkan penyelenggaraan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam rangka meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia.

b. Fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia

- a) Perencanaan, pengoordinasian, pelaksanaan, pengevaluasian, dan pelaporan penyelenggaraan dan pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia;
- b) Pelaksanaan fasilitasi kegiatan diklat penjenjangan, peningkatan kualifikasi Pendidikan aparatur, diklat teknis fungsional, pengembangan kompetensi dan sertifikasi aparatur;
- c) Pembinaan, monitoring dan evaluasi pelaksanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- d) Pemberian saran dan pertimbangan kepada atasan terkait bidang tugasnya; dan
- e) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.

H. Pembahasan

Demi tercapainya tujuan suatu organisasi yang terpenting adalah Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Kualitas Sumber Daya Manusia ini menyangkut dua aspek yakni aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan

keterampilan-keterampilan lain. Oleh sebab itu upaya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia ini juga dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan non fisik tersebut, maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan. Tapi sebelum upaya pendidikan dan pelatihan tersebut, ada yang terlebih dahulu harus diperhatikan yaitu proses perencanaan dan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang diantaranya menyangkut masalah pengadaan, pengangkatan jabatan sampai pada pemberhentian pegawai.

A. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil pada Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong, mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilakukan hanya untuk mengisi formasi yang telah ditetapkan. Setiap warga negara Indonesia yang mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar dan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.

1. Persyaratan

Syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar adalah :

- a. Warga Negara Indonesia
- b. Berusia 18 – 40 tahun

- c. Tidak pernah dihukum dipenjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetapi karena melakukan suatu tindakan pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatannya.
- d. Tidak pernah terlibat dalam suatu gerakan yang menantang Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah
- e. Tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat sebagai pegawai pada suatu instansi baik pemerintah maupun swasta.
- f. Tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri atau calon pegawai negeri.
- g. Mempunyai pendidikan kecakapan atau keahlian yang diperlukan
- h. Berkelakuan baik
- i. Berbadan sehat
- j. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah negara Indonesia atau negara lain yang ditunjuk oleh pemerintah.

2. Pengumuman

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil pada Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta diumumkan dengan seluas luasnya oleh pejabat yang berwenang atau pejabat lain yang ditunjuk olehnya.

Dalam pengumuman dicantumkan antara lain :

- a. Jumlah dan jenis lowongan
- b. Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar

- c. Alamat tempat lamaran ditujukan
- d. Batas waktu pengajuan surat lamaran.

3. Lamaran

Setiap pelamar harus mengajukan surat lamaran yang ditulis dengan tulisan tangan sendiri kepada instansi yang bersangkutan dengan disertai :

- a. Daftar riwayat hidup
- b. Salinan ijazah yang dilegalisir
- c. SKKB dari yang berwajib
- d. Surat keterangan sehat dari dokter
- e. Pas photo menurut ukuran dan jumlah yang diperlukan
- f. Salinan sah keputusan atau keterangan pengalaman bekerja bagi pelamar yang telah mempunyai pengalaman bekerja.

4. Penyaringan

Surat lamaran yang tidak memenuhi syarat dikembalikan kepada yang bersangkutan disertai alasan-alasannya. Pelamar yang surat lamarannya memenuhi syarat dipanggil untuk mengikuti ujian-ujian yang diselenggarakan oleh suatu panitia yang dibentuk oleh pejabat yang berwenang. Tugas panitia penyeleksi adalah :

- a. Menyiapkan bahan
- b. Menentukan pedoman pemeriksaan dan penilaian ujian
- c. Menyelenggarakan ujian
- d. Menentukan tempat dan jadwal ujian

e. Memeriksa dan menentukan hasil ujian.

Bahan ujian meliputi antara lain pengetahuan umum dan pengetahuan teknis dan pengetahuan lainnya yang dipandang perlu. Ujian kepribadian diadakan bila dirasa diperlukan. Ujian pengetahuan umum dilaksanakan sesuai dengan petunjuk-petunjuk pejabat yang bertanggungjawab dibidang pendidikan dan latihan pegawai negeri sipil. Ujian diselenggarakan dengan cara tertulis apabila dipandang perlu dapat diadakan ujian lisan atau ujian keterampilan sebagai pelengkap ujian tertulis. Kertas ujian diperiksa oleh sedikit-dikitnya dua(2) orang pemeriksa. Apabila diadakan ujian lisan penguji mencatat hasil ujian kepada pejabat yang berwenang untuk diambil keputusan. Nama pelamar yang akan diterima diumumkan oleh pejabat yang berwenang atau pejabat lain yang ditunjuk olehnya.

5. Pengangkatan

Pelamar yang diterima dengan persetujuan Kepala Badan Administrasi Negara diangkat oleh pejabat yang berwenang menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dalam masa percobaan dan dipekerjakan serta digaji berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. Calon Pegawai Negeeri Sipil yang telah menjalankan masa percobaan sekurang-kurangnya 1 tahun dan paling lama 2 tahun diangkat oleh pejabat yang berwenang menjadi Pegawai Negeri Sipil dalam pangkat

tertentu menurut perundang-undangan yang berlaku. Apabila telah memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Telah menunjukkan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah.
- b. Telah menunjukkan sikap dan budi pekerti yang baik.
- c. Telah menunjukkan kecakapan dalam melakukan tugas.
- d. Telah memenuhi syarat-syarat kesehatan jasmani dan rohani untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Calon Pegawai Negeri Sipil yang telah menjalankan masa percobaan lebih dari dua tahun dan telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan, tetapi karena suatu sebab belum diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil, hanya dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil oleh pejabat yang berwenang setelah mendapat persetujuan lebih dahulu dari kepala badan administrasi kepegawaian negara. Masa kerja sebagai pegawai dilingkungan badan-badan pemerintah yang tiap-tiap kali tidak kurang dari 1 tahun dan tidak terputus-putus diperhitungkan setengah sebagai masa kerja untuk penetapan gaji dengan ketentuan sebanyak-banyaknya 10 tahun. Pegawai Negeri Sipil yang kemudian ternyata bahwa pada waktu melamar dengan sengaja memberikan keterangan-keterangan atau bukti-bukti yang tidak benar maka akan diberhentikan dengan tidak hormat.

Berdasarkan wawancara mengenai sumber pegawai yang diperoleh, disebutkan bahwa :

Pengadaan atau rekrutmen tenaga kerja selain dari seleksi PNS juga diperoleh melalui dua sumber yaitu internal dan eksternal. Internal diperoleh dari pekerja kontrak dan pekerja harian. Sedangkan eksternal diperoleh dari universitas atau akademi. (Sumber : wawancara dengan staff Sub. Bag. Kepegawaian, 20 Juni 2022)

Dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa pengadaan pegawai tidak hanya dari eksternal saja tetapi dari internal juga dilakukan. Hal ini dikarenakan agar pegawai merasa diperlakukan secara adil dalam memperoleh kesempatan.

B. Sistem Pengangkatan Jabatan Pegawai pada Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta

Setiap pegawai pada Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta diangkat dalam pangkat tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas pengabdian Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan terhadap negara.

Pangkat-pangkat yang dapat diberikan untuk pengangkatan pertama adalah :

1. Juru Muda golongan ruang 1/a, bagi mereka yang sekurang-kurangnya memiliki Surat Tanda Kelulusan Sekolah Dasar.
2. Juru Muda tingkat 1 golongan ruang 1/a, bagi mereka yang sekurang-kurangnya memiliki Surat Tanda Kelulusan Menengah

Umum Tingkat Pertama atau Surat Tanda Kelulusan Sekolah Menengah Tingkat Pertama 3 tahun.

3. Juru Muda golongan ruang 1/c, bagi mereka yang sekurang-kurangnya memiliki Surat Tanda Kelulusan Sekolah Menengah Kejuruan Tingkat Pertama 4 tahun.
4. Pengatur Muda golongan ruang II/a, bagi mereka yang sekurang-kurangnya memiliki Surat Tanda Kelulusan Sekolah Menengah Umum Tingkat Atas, Surat Tanda Kelulusan Sekolah Menengah Kejuruan Tingkat Atas Non Guru 3 tahun, Ijasah Diploma 1, Surat Tanda Kelulusan Sekolah Menengah Kejuruan Tingkat Atas Guru 3 tahun atau akta 1.
5. Pengatur Muda Tingkat 1 golongan ruang II/b, bagi mereka yang sekurang-kurangnya memiliki Ijasah Sarjana Muda, Ijasah Diploma II, Ijasah Sekolah Pendidikan Guru Luar Biasa, Ijasah Diploma III, Ijasah Akademi, Akta II atau Ijasah Diploma III Politeknik.
6. Pengatur Muda golongan II/c, bagi mereka yang sekurang-kurangnya memiliki akta III.
7. Penata Muda golongan ruang III/a, bagi mereka yang sekurang-kurangnya memiliki Ijasah Sarjana, Ijasah Dokter, Ijasah Apoteker, Ijasah Pasca Sarjana, Ijasah Spesialis 1 atau Akta IV.
8. Penata Muda Tingkat 1 golongan ruang III/b, bagi mereka yang sekurang-kurangnya memiliki Ijasah Dokter, Ijasah Spesialis II,

Akta B atau memperoleh gelar Dokter dengan mempertahankan disertasi pada suatu Perguruan Tinggi Negeri yang berwenang.

Surat Tanda Kelulusan, Ijasah, gelar dan akta sebagaimana dimaksud diatas adalah Surat Tanda Kelulusan, Ijasah, gelar dan akta negeri atau Surat Tanda Kelulusan Swasta yang ditetapkan sederajat oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan.

Gelar Dokter yang diperoleh dari perguruan tinggi diluar negeri hanya dapat dihargai apabila diakui dan ditetapkan sederajat dengan gelar Doktor yang diberikan oleh Perguruan Tinggi oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan. Disamping itu, pendidikan sebagaimana yang ditetapkan harus pula dipenuhi syarat-syarat lain yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

C. Sistem Pemberhentian Pegawai pada Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta

Pemberhentian dari jabatan Pegawai Negeri Sipil adalah pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan tidak bekerja lagi kepada suatu organisasi negara, tetapi masih berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil hilang adalah suatu keadaan bahwa seseorang diluar kemauan dan kemampuan tidak diketahui tempatnya berada dan tidak diketahui apakah ia masih hidup atau sudah meninggal dunia.

Batas usia pension adalah batas usia Pegawai Negeri Sipil harus diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Dikemukakan bahwa :

Pemberhentian pegawai bisa dikarenakan berasal dari faktor internal dan faktor eksternal. Dari factor internal misalnya berasal atau bermula dari permintaan diri sendiri, yaitu :

1. Pegawai Negeri Sipil yang meminta berhenti, diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.
2. Permintaan berhenti dapat ditunda untuk paling lama satu tahun, apabila ada kepentingan yang mendesak
3. Permintaan berhenti dapat ditolak apabila Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan masih terikat dalam keharusan bekerja pada pemerintah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemberhentian pegawai yang berasal dari faktor eksternal adalah pemberhentian karena adanya penyederhanaan organisasi. Pemberhentian karena melakukan pelanggaran tindak pidana, penyelewengan, pemberhentian karena tidak cakap jasmani atau rohani, pemberhentian karena meninggalkan tugas, pemberhentian secara sengaja meminta berhenti pada waktu menjalankan cuti. (sumber : wawancara dengan staff Sub. Bag. Kepegawaian, 20 juni 2022)

D. Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta.

Pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi sebagai upaya untuk pengembangan Sumber Daya Manusia, adalah siklus yang terjadi terus menerus. Hal ini terjadi karena organisasi itu harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan-perubahan diluar organisasi tersebut. Untuk itu maka kemampuan Sumber Daya Manusia atau karyawan organisasi itu harus terus menerus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan perkembangan organisasi.

Pendidikan dan pelatihan yang pernah diselenggarakan di Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta, antara lain :

1. Pelatihan Penanganan Penderita Gawat Darurat (PPGD) bagi dokter dan perawat.

Kegawatdaruratan adalah suatu kondisi mengancam jiwa, yang membutuhkan penanganan segera dan akurat yang karena ancaman A, B, C, dan D berdampak pada kecacatan tetap bahkan ancaman kematian. Pada kasus kegawatdaruratan, KSAD (*Knowledge, Skill, Attitude dan Development Safety*) menentukan kapan saat bagi penolong bertindak. Menyadari bahwa keterampilan penolong tidaklah cukup, kecuali dilengkapi peralatan dan obat-obatan, namun menyadari keterampilan memegang peran penting, maka *knowledge* (pengetahuan) dan *skill* (keterampilan) perlu ditambah dan diperluas. Disamping itu, sertifikat PPGD

merupakan salah satu persyaratan bagi tenaga dokter dan perawat di instalasi gawat darurat dan sebagai penunjang akreditasi rumah sakit.

2. Pelatihan Perawat Kamar Operasi

Kegiatan di kamar operasi pada rumah sakit akan menggambarkan seberapa jauh kemampuan layanan rumah sakit pada masyarakat disamping sebagai lahan yang bisa mendatangkan profit untuk mensubsidi pelayanan lain. Atas dasar itulah Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta memberikan kontribusi dibidang pendidikan dan pelatihan bagi perawat kamar operasi sebagai pengelola administrasi.

Tujuan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan perawat kamar operasi tersebut adalah :

- a. Mencetak tenaga keperawatan sebagai pengelola kamar operasi baik pengelolaan administrasi ruang operasi, logistik kamar operasi dan teknik sanitasi kamar operasi.
- b. Mencetak tenaga keperawatan kamar operasi sebagai asisten operasi.
- c. Mencetak tenaga keperawatan kamar operasi sebagai pengelola ruang sadar.
- d. Mencetak tenaga keperawatan kamar operasi sebagai instrumenter.

- e. Melaksanakan pemberian asuhan keperawatan di kamar operasi.

Pelatihan tersebut dibagi beberapa tahap, meliputi :

- a. Tahap pra interaksi

Kegiatan ini merupakan kuliah yang dilaksanakan dikelas dengan pemberian materi oleh para tenaga yang sudah berpengalaman dibidangnya baik dokter ahli atau maupun perawat.

- b. Tahap interaksi

Kegiatan ini langsung dilaksanakan di kamar operasi secara bertahap dari observasi, trial melaksanakan asisten operasi II dan I, instrumenter, pengelolaan ruang sadar, logistic dan sterilisasi.

- c. Tahap evaluasi

Merupakan penilaian kepada peserta pelatihan terhadap keberhasilan penangkapan materi baik teori maupun praktek yang telah diajarkan. Pada tahap ini dilakukan secara periodic dan pada akhir pelatihan.

3. Pendidikan dan Pelatihan Perawat Ginjal Intensif

Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta bekerja sama dengan Fakultas Kedokteran UNS (SMF Penyakit Dalam) menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan perawat ginjal intensif. Pendidikan dan pelatihan tersebut sangat bermanfaat bagi

perawat yang bertugas di rumah sakit yang telah ataupun sedang mengembangkan pelayanan hermodialisa, dengan maksud untuk menghasilkan perawat yang telah memiliki kompetensi keperawatan hermodialisa.

Tujuan umum dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perawat ginjal intensif ini adalah melatih peserta pelatihan keperawatan untuk mampu menyelenggarakan pengelolaan dibidang administrasi, manajemen, dan asuhan keperawatan pada pasien gagal ginjal. Sedangkan tujuan khususnya adalah untuk meningkatkan profesionalisme perawat dalam memberikan asuhan kepada pasien gagal ginjal kronik dan untuk meningkatkan kuantitas tenaga keperawatan yang mempunyai kapasitas untuk bertugas di renal unit/unit hermodalisa.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam hasil penelitian diperoleh data mengenai proses pengadaan pegawai sampai dengan pemberhentian pegawai di Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sedangkan upaya-upaya yang dilakukan Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusiannya yaitu pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai baik kemampuan teknis maupun kemampuan operasionalnya. Pengembangan dan pembinaan tenaga kerja guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dilakukan melalui pembinaan secara langsung yaitu melalui program pendidikan dan pelatihan.

Untuk saat ini Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta dirasa kurang dalam melayani masyarakat, seperti pelayanan yang kurang cekatan dan kurang tanggap terhadap keinginan pasien sehingga dapat mengurangi tingkat kepuasan pasien. Hal ini berpengaruh pada kepercayaan dan dapat mengurangi citra baik rumah sakit di mata masyarakat. Program pendidikan seperti yang telah dilakukan sampai saat ini dinilai sangat membantu upaya Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar dapat memberikan pelayanan yang lebih maksimal kepada masyarakat dan yang paling utama agar dapat

mempertahankan kepercayaan masyarakat terhadap Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta.

B. Saran

1. Perlu adanya peningkatan kualitas pelayanan karena untuk saat ini dirasa masih sangat kurang dapat memenuhi kebutuhan pelanggan.
2. Kedisiplinan lebih ditingkatkan lagi demi terciptanya produktivitas kerja sehingga pada nantinya akan berpengaruh pada kepercayaan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, Tjokromidjojo. (2014), *Pengantar Administrasi Pembangunan*. Jakarta: LP3ES.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Cetakan ke 10, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006), *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasan, M. Iqbal. (2002), *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Penerbit Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Moleong. (2007), *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sondang P. Siagian. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sikula. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Sondang P Siagian. (2009), *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Sugiyono.(2005), *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV. Alfabeta.
- _____.(2011). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____.(2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sonny, Sumarsono. (2003), *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Undang-Undang No.44 Tahun 2009 *Tentang Rumah Sakit*.
- Wiestra, Febriyanti. (2014), *Pelaksanaan Pemberian Izin Oleh Kepolisian*. Lampung: Universitas Lampung.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
WAWANCARA



LAMPIRAN 2
LEMBAR PERNYATAAN PENELITIAN



DETASEMEN KESEHATAN WILAYAH 04.04.02
RUMAH SAKIT TK III 04.06.03. dr. SOETARTO
Jl. Juwadi No. 19 Kotabaru Yogyakarta, Telp. (0274) 2920000

FORM BUKTI PENYERAHAN PROPOSAL PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wiwinria Rambu Lawu Nedi

NIM : 19001530

Program Studi : Manajemen Rumah Sakit

Judul Penelitian : Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di RS DKT
dr. Soetarto

Bahwa telah menyerahkan proposal penelitian pada hari/tanggal Senin, 20 Juni 2022 kepada Instalasi Pendidikan Rumah Sakit Tk III 04.06.03 dr. R. Soetarto Yogyakarta untuk selanjutnya dapat melakukan penelitian di Rumah Sakit Tk III 04.06.03 dr. Soetarto Yogyakarta selama 3 Bulan dari tanggal 20 Juni 2022 s/d 20 Agustus 2022.

Yogyakarta, 20 Juni 2022

Ka Instaldik



Bella Oktobiansyah, A.Md. Kep
Kapten Ckm NRP. 21970308321076

