

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PEGAWAI RUMAH SAKIT
TAHUN 2021**

Erni Kadir¹, Adam Badwi²

^{1, 2}Prodi Kesehatan Masyarakat, Universitas Pejuang Republik Indonesia, Makassar, Indonesia

Article History

Received : Feb 2023

Revised : Feb 2023

Accepted : Feb 2023

Published : Feb 2023

Corresponding author*:

kadiremi17017@gmail.com

No. Contact:

+6282348592839

Cite This Article:

Erni Kadir and A. Badwi,
“PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA PEGAWAI
RUMAH SAKIT TAHUN
2021”, *JUKEKE*, vol. 2, no. 1,
pp. 100–105, Feb. 2023.

DOI:

<https://doi.org/10.56127/juke.v2i1.631>

Abstract: Development of Human Resources (HR) is one of the important factors that affect performance. Human resources (HR) is the main pillar as well as the driving force of the organization in an effort to realize its vision and mission. The purpose of this study was to find out in-depth information about the Development of Human Resources for Employees at Level II Hospital Pelamonia Makassar Makassar City in 2021. This research method is qualitative research with a total of 6 informants. The results of this study are formal education informants indicating that there is a lack of interest in employees continuing formal education to a higher level for various reasons, which can affect the development of Human Resources (HR) for employees at Pelamonia Hospital Makassar. Basically, there is a lack of employee interest in participating in training that can improve employee skills on the grounds that there is no motivation from work demands and hospital management. Promotions at Level II Hospital Pelamonia Makassar are not only from military ranks who get positions but also from civilians get promotions but require certain requirements. The suggestion from this research is to develop employee human resources, it is recommended that policy makers at Pelamonia Makassar Hospital level so that all employees are motivated to continue their education to a higher level by providing employee scholarships. It is suggested to hospital management to conduct trainings that can improve employee skills/skills so that employee human resources can increase. To develop employee human resources, it is suggested that one of the conditions for promotion from the military.

Abstrak: Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Sumber daya manusia (SDM) merupakan pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui informasi yang mendalam tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Rumah Sakit Tingkat II Pelamonia Makassar Kota Makassar Tahun 2021. Metode penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan jumlah Informan sebanyak 6 orang. Hasil penelitian ini adalah pendidikan formal Informan menunjukkan bahwa kurangnya minat pegawai melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi dengan berbagai alasan, yang dapat mempengaruhi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pegawai di Rumah Sakit Pelamonia Makassar. Pada dasarnya kurangnya minat pegawai dalam mengikuti pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan pegawai dengan alasan tidak ada motivasi dari tuntutan pekerjaan dan management Rumah sakit. Promosi jabatan di Rumah sakit tingkat II Pelamonia Makassar tidak hanya dari pangkat militer saja yang mendapatkan promosi jabatan tapi juga dari Sipil mendapatkan promosi jabatan namun membutuhkan persyaratan tertentu. Saran dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan SDM pegawai disarankan penentu kebijakan Rumah sakit Tingkat Pelamonia Makassar agar semua pegawai diberikan motivasi untuk melanjutkan pendidikannya kejenjang yang lebih tinggi dengan memberikan beasiswa pegawai. Di sarankan kepada management Rumah sakit agar melakukan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan skill/keterampilan pegawai agar SDM pegawai dapat meningkat. Untuk mengembangkan SDM pegawai maka disarankan agar salah satu syarat promosi jabatan dari militer mengutamakan yang pendidikannya tinggi.

Kata Kunci: Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya, sekaligus menjadi hal penting yang mendukung perkembangan rumah sakit, dan menjadi tolok ukur penting dalam penilaian pengembangan mutu pelayanan di rumah sakit.[1]

Rumah sakit sebagai fasilitas kesehatan rujukan utama bagi masyarakat yang ingin memperoleh pelayanan kesehatan, baik untuk pengobatan maupun untuk pemulihan kesehatannya, dituntut mampu memberikan pelayanan yang komprehensif bagi setiap pasiennya. [1]

Dua hal penting yang kini semakin sering ditekankan adalah terkait pelaksanaan pelayanan kesehatan yang efektif dan efisien yang sudah tidak lagi menjadi hal baru saat ini karena merupakan suatu keharusan. Dalam memperbaiki pelayanan kesehatan yang berfokus pada kepuasan pasien selama penanganan, dibutuhkan tenaga kesehatan yang berkemampuan tinggi, cekatan, dan terampil yang dapat saling berkoordinasi, dukungan pegawai rumah sakit, serta dukungan infrastruktur. [2]

Manusia menjadi salah satu sumber daya yang penting di rumah sakit yang mampu mengaplikasikan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian terhadap berbagai tugas manajemen sumber daya manusia (SDM). Dan, inilah yang kini menjadi salah satu hal penting dan paling utama selain sistem informasi rumah sakit sebagai tulang punggung dari suatu jalannya bisnis proses Rumah sakit.[3]

Manajemen SDM kini memiliki tugas untuk mencapai pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif, hubungannya yang baik antar pegawai, pengembangan pegawai yang maksimum, moral yang tinggi dalam organisasi, serta pengembangan dan apresiasi aset manusia yang berkelanjutan.[3]

Sumber daya manusia rumah sakit terdiri dari tenaga kesehatan dan non kesehatan. Sumber daya manusia rumah sakit adalah aset rumah sakit yang sangat berharga karena manusialah yang mengendalikan seluruh kegiatan yang ada di rumah sakit. Kegiatan inti rumah sakit yaitu pelayanan kesehatan dikerjakan oleh tenaga kesehatan, sedangkan kegiatan manajemen dan teknis yang tidak langsung berhubungan dengan pelayanan kesehatan dikerjakan oleh tenaga non kesehatan. Rumah sakit adalah organisasi yang sangat kompleks, terutama sumber daya manusianya. Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan jasa yang memiliki ragam dalam hal sumber daya manusia, sarana prasarana dan peralatan yang digunakan. [1]

Tenaga kesehatan terdiri berasal dari berbagai profesi kesehatan, yang dilayani adalah pasien per-individu. Tenaga kesehatan bekerja dalam tim yang terdiri dari berbagai profesi, yaitu dokter, dokter spesialis, perawat, laboran, ahli gizi, ahli farmasi atau apoteker dan asisten apoteker dan sebagainya. Keberhasilan pelayanan kesehatan apabila pasien yang sudah mendapatkan pelayanan sembuh atau pulih kembali menjadi sehat, dan semakin sehat, pemahaman pasien terhadap kesehatannya meningkat akibat pemberian edukasi selama perawatannya di rumah sakit. [4-8]

Sebagai sarana pelayanan maka Rumah Sakit harus mampu meningkatkan pelayanan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar tercipta peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia yang setinggi-tingginya. Variatif komponen berperan dan mendukung pelayanan kesehatan yang berkualitas. Salah satu unsur utama pendukung kualitas pelayanan kesehatan adalah Sumber Daya Manusia (SDM).[9-13]

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Pengembangan SDM ini meliputi: pengembangan pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier atau pegawai, kompetensi dan promosi Pengembangan SDM sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja (performance) organisasi dan merupakan alat manajemen untuk mewujudkan sosok dan profesionalisme.[12]

Oleh karena itu, untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan di masa sekarang dan masa depan atau disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM), harus dipastikan sumber daya ini dikelola sebaik mungkin. Hal ini dilakukan agar mampu memberi kontribusi secara optimal, melalui pengelolaan secara sistematis dan terencana.

Berbagai upaya telah dilakukan oleh Rumah sakit Tingkat II Pelamonia Makassar untuk meningkatkan sumber daya manusia baik melalui pendayagunaan maupun pengembangan karir pegawai oleh Rumah sakit Tingkat II Pelamonia Makassar, namun sampai saat ini masih perlu peningkatan pengembangan Sumber Daya Manusia.

Rumah sakit Tingkat II Pelamonia Makassar adalah Rumah sakit khusus prajurit TNI Angkatan Darat, namun tidak hanya melayani anggota TNI AD saja tetapi juga melayani pasien umum, dan BPJS. Rumah sakit Tingkat II Pelamonia Makassar harus membuka kesempatan kepada pegawainya untuk mengembangkan karier mereka. Hal tersebut sangatlah berpengaruh kepada peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM).

Jumlah staf management Rumah sakit Tingkat II Pelamonia Makassar tahun 2021 yang terdiri dari staf pengadaan sebanyak 11 orang, bendahara sebanyak 12 orang, perencanaan sebanyak 9 orang dan staf pendidikan sebanyak 5 orang, staf SPI (Staf Pengawas Internal) sebanyak 4 orang, Kepala Rumah sakit sebanyak 1 orang dan wakil kepala Rumah sakit 1 orang, sehingga total keseluruhan 52 orang. Sedangkan

jumlah personil/staf secara keseluruhan, dari militer sebanyak 100 orang, dari PNS sebanyak 226 orang, dan dari PHL sebanyak 506 orang, jumlah keseluruhan personel sebanyak 832 orang,

Hasil informasi dari beberapa pegawai Rumah sakit Tingkat II Pelamonia Makassar, mengatakan bahwa Manajemen mendukung prgawai mengikuti pelatihan, begitupun dengan pendidikan formal, hanya saja pegawai yang susah membagi waktunya untuk ikut pelatihan dikarenakan tempat pelatihan biasanya dilakukan di luar kota Makassar dan untuk melanjutkan pendidikan formal harus biaya sendiri. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Rumah Sakit Tingkat II Pelamonia Makassar Kota Makassar Tahun 2021.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penenelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Untuk menggali informasi yang mendalam tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Rumah Sakit Tingkat II Pelamonia Makassar Kota Makassar Tahun 2021 dengan menggunakan pedoman wawancara dan telaah dokumen serta observasi

Teknik Pemilihan Informan

Teknik pemilihan informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu informan yang dipilih dengan secara sengaja atau menunjuk langsung kepada orang yang dianggap dapat mewakili karakteristik- karakteristik informan. Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Rumah Sakit, KTU (kasi TUUD), Staf.

1. Informan Kunci
Informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Rumah sakit, KTU (kasi TUUD)
2. Informan Biasa
Informan biasa dalam penelitian ini adalah staf Rumah sakit Tingkat II Pelamonia Makassar.

Metode Pengumpulan Data dan Variabel Penelitian

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data/ informasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara mendalam
Dilakukan terhadap informan yang dianggap mampu memberikan data yang akurat/ sesuai yang ada dilapangan, berkenaan dengan pertanyaan mengenai pengembangan SDM pegawai Rumah sakit Tingkat II Pelamonia Makassar.
Metode ini dilakukan dengan mengamati langsung keseharian informan dalam melaksanakan tugasnya yakni peneliti melakukan pengamatan, dimana metode ini bertujuan untuk membantu menjelaskan data yang didapatkan melalui teknik wawancara mendalam atau dengan kata lain dilakukan sebagai suatu bentuk triangulasi guna menjamin validitas data yang didapatkan
2. Dokumentasi
Dokumentasi adalah cara yang dilakukan dengan menyediakan dokumen sebagai bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi, dokumentasi yang akan dilampirkan berupa kegiatan wawancara bersama informan berupa foto.

Metode Analisis Data

Teknik analisis data dengan mengelompokkan atau mengumpulkan hasil wawancara sesuai dengan tujuan penelitian, mereduksi, mengkategorikan, selanjutnya dilakukan analisis isi (content, analysis), yang kemudian di interpretasikan dan disajikan dalam bentuk kata- kata atau narasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Tingkat II Pelamonia Makassar Kota Makassar, dan dilaksanakan bulan Juni sampai Agustus 2021, bertujuan untuk menggali informasi yang mendalam dengan menggunakan pedoman wawancara dan telaah dokumen serta observasi. Informan dalam penelitian ini adalah KTU (kasi TUUD) sebnayak 1 orang, dan Staf sebanyak 5 orang. Adapun hasil penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Informan

NO	Kode	JK	Umur (Thn)	PDDK	Bagian
1	BR	L	46	SMA	Kasi TUUD
2	JI	L	45	SMA	Provost RS

NO	Kode	JK	Umur (Thn)	PDDK	Bagian
3	NS	L	49	SMA	Urpam
4	AS	L	47	SMA	Staf Rumkit
5	SN	L	46	SMA	Penunjang Umum
6	MN	L	41	D.III	Perencanaan

- a. Jenis Kelamin
Jenis Kelamin Informan semua berjenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 6 orang.
- b. Umur
Umur Informan yang paling muda berumur 41 tahun dan yang paling tua berumur 49 tahun
- c. Pendidikan
Pendidikan Informan rata-rata berpendidikan terakhir SMA sebanyak 5 orang dan hanya satu yang berpendidikan terakhir dari D.III.

Pendidikan Formal

Pendidikan pada hakekatnya adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahklak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya masyarakat, bangsa dan Negara.[11]

Pendidikan ialah proses pembentukan dan pengembangan potensi menjadi sebuah kompetensi, sehingga dapat dikatakan bahwa pendidikan adalah sebuah perjalanan kreatif yang mengantarkan kita menuju pengenalan dan pembentukan jati diri. Berbagai upaya dalam mewujudkan keberhasilan suatu pendidikan yang sudah barang tentu dilakukan secara simultan dan berkesinambungan dalam rangka pembangunan suatu bangsa.

Hasil penelitian melalui wawancara mendalam dengan semua informan tentang pernah atau sedang mengikuti pendidikan formal menunjukkan bahwa hanya satu Informan yang sedang mengikuti pendidikan Formal yaitu S1, dan Informan lainnya belum pernah mengikuti atau tidak pernah mengikuti/melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi selama bekerja di Rumah sakitTingkat II Pelamonia Makassar.

Hasil wawancara dengan semua Informan tentang alasan mengikuti atau tidak mengikuti pendidikan formal kejenjang yang lebih tinggi adalah pada dasarnya informan tidak melanjutkan pendidikan formal dikarenakan sudah tidak mampu mengikuti proses belajar mengajar yang ada di perguruan tinggi, merasa sudah tua sehingga ijazahnya nantinya tidak digunakan, dan tidak ada kesempatan karena sibuk bekerja. Sementara Informan yang melanjutkan pendidikan formalnya dari pendidikan terakhir SMA ke jenjang yang lebih tinggi yaitu S1 ,melanjutkan pendidikan formal dengan alasan kerena Inisiatif sendiri dan dukungan/saran dari management Rumah sakit.

Hasil wawancara dengan semua informan yang tidak melanjutkan pendidikan formal karena biaya, semua informan menjawab hal yang sama yaitu pada dasarnya salah satu alasan tidak melanjutkan pendidikan formal juga karena biaya yang kurang dan kesempatan tidak ada, serta merasa sudah tua dan tak mampu lagi berpikir/mengikuti proses belajar dan mengajar.

Hasil wawancara dengan semua Informan tentang biaya dan tujuan mengikuti atau tidak mengikuti pendidikan formal semua menjawab hal yang senada kecuali Informan BR karena sedang melanjutkan pendidikan formal karena tuntutan jabatan.

Hasil wawancara dengan semua informan tentang melanjutkan pendidikan adalah tuntutan manajemen rumah sakit, jawaban Informan pada dasarnya serupa yaitu tidak melanjutkan pendidikan karena tidak ada tuntutan dari pekerjaan management rumah sakit Tingkat II pelamonia Makassar sehingga hampir semua Informan tidak melanjutkan pendidikan formal. Dari data informan tentang pendidikan Informan rata-rata berpendidikan terakhir SMA sebanyak 5 orang dan hanya satu yang berpendidikan terakhir dari D.III. Dari data tersebut diatas dan hasil wawancara tentang pendidikan formal menunjukkan bahwa kurangnya minat staf mengikuti pendidikan formal dengan berbagai alasan, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) staf di Rumah Sakit Pelamonia Makassar masih kurang

Pelatihan

Pelatihan SDM rumah sakit sebuah usaha untuk memperbaiki performa pekerja akan tanggung jawab pekerjaannya. Melalui *hard competency*, baik pengetahuan maupun keterampilan, biasanya lebih mudah untuk dikembangkan dan tidak memerlukan biaya pelatihan. Sementara itu, *soft competency* terdiri dari sikap atau perilaku yang merupakan refleksi dari konsep nilai yang diyakini, karakteristik pribadi dan motivasi karyawan.

Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang mengutamakan praktek dari pada teori.[15]

Hasil penelitian dengan melakukan wawancara mendalam tentang pernah atau sedang melakukan pelatihan, jawaban semua Informan pada dasarnya sama dengan mengatakan belum atau tidak pernah mengikuti pelatihan selama bekerja di RS tingkat II Pelamonia, hanya informan JI yang mengatakan sudah pernah mengikuti pelatihan yaitu pelatihan provost.

Hasil wawancara dengan semua Informan tentang alasan tidak pernah mengikuti pelatihan, jawaban Informan mengatakan alasan yang berbeda yaitu karena otak sudah tidak mampu, tidak ada waktu/sibuk, tidak ada keterkaitan dengan pekerjaan dikantor, tidak ada perintah dan tidak ada pendaftaran pelatihan. Sedangkan alasan informan pernah mengikuti karena referensi/utusan dari kantor/Rumah Sakit.

Hasil wawancara dengan semua Informan tentang biaya dan pelatihan pada dasarnya Informan tidak mempersoalkan biaya pelatihan, hanya saja Informan tidak ikut karena beberapa hal yaitu sudah tidak mampu berpikir, tidak ada tuntutan pekerjaan, tidak ada keharusan dari rumah sakit, dan tidak permintaan pelatihan. Dan Informan menganggap pelatihan tujuannya baik karena dapat meningkatkan keterampilan dan ilmu serta pengalaman Staff.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun Informan menganggap pelatihan tujuannya baik karena dapat meningkatkan keterampilan dan ilmu serta pengalaman Staff tetap tidak mengikuti pelatihan dikarenakan tidak ada tuntutan pekerjaan dan tidak ada keharusan dari rumah sakit. Dengan demikian kurangnya minat staf mengikuti pelatihan menunjukkan pengembangan Sumner Daya Manusia (SDM) staf di Rumah Sakit Pelamonia Makassar masih kurang.

Hal tersebut diatas perlu perhatian dari penentu kebijakan Rumah Sakit tingkat II Pelamonia Makassar agar mengembangkan SDM pegawainya dengan memberikan motivasi melalui mengadakan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan SDM pegawai Rumah sakit

Promosi Jabatan

Promosi jabatan Siagian dalam Soeprianto adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempaat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. [14]

Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menrik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggungjawab biasanya turut menyertai promosi jabatan.

Hasil penelitian tentang informan pernah mendapatkan atau diusulkan promosi jabatan melalui wawancara mendalam, menunjukkan jawaban informan tentang pernah dipromosikan dari hasil wawancara ada perbedaan jawaban, hanya dua informan yang pernah dipromosikan naik jabatan dan informan lain belum pernah karena harus menyesuaikan kepangkatan.

Hasil wawancara dengan semua informan tentang tanggapan promosi jabatan, semua informan mengungkapkan hal yang senada yaitu semua informan menerima jika dipromosikan naik jabatan dan jika dipromosikan jabatan ada mekanisme ataupun persyaratannya. Untuk di promosikan jabatan di Rumah sakit Tingkat II Pelamonia Makassar tidaklah mudah, ada syarat-syarat tertentu.

Hasil wawancara dengan semua informan mengungkapkan hal yang sama tentang syarat promosi jabatan staf Rumah sakit Tingkat II Pelamonia Makassar yaitu jika dari militer, sesuai dengan kepangkatan militer yang ditempuh dengan pendidikan kemiliteran, sedangkan yang dari sipil tetap mendapatkan promosi jabatan dengan syarat kondite baik, kinerja baik dan sudah saatnya untuk dipromosikan yang dilihat dari lama bekerja, pendidikan dan golongannya.

Promosi jabatan di Rumah sakit tingkat II Pelamonia Makassar tidak hanya dari pangkat militer saja yang mendapatkan promosi jabatan namun juga dari Sipil mendapatkan promosi jabatan, hanya saja untuk mendapatkan promosi jabatan membutuhkan syarat-syarat tertentu baik dari militer maupun dari sipil. Dengan demikian dengan tuntutan persyaratan pengembangan karir staf/pegawai Rumah sakit tingkat II Pelamonia Makassar membutuhkan persyaratan yang tidak mudah, hal ini bertujuan untuk mendorong pegawai agar meningkatkan kemampuannya jika ingin mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, sehingga dengan hal tersebut pengembangan SDM pegawai dapat meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan kesimpulan yaitu kurangnya minat pegawai melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi dengan berbagai alasan. Kurangnya minat pegawai dalam mengikuti pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan pegawai dengan alasan tidak ada motivasi dari tuntutan pekerjaan dan management Rumah sakit. Dan Promosi jabatan tidak hanya dari pangkat militer saja yang mendapatkan promosi jabatan tapi juga dari Sipil mendapatkan promosi jabatan namun membutuhkan persyaratan tertentu.

Disarankan Untuk mengembangkan SDM pegawai disarankan penentu kebijakan Rumah sakit Tingkat Pelamonia Makassar agar semua pegawai diberikan motivasi untuk melanjutkan pendidikannya kejenjang yang lebih tinggi dengan memberikan bea siswa pegawai. Di sarankan kepada management Rumah sakit agar melakukan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan skill/keterampilan pegawai agar SDM pegawai dapat meningkat. Untuk mengembangkan SDM pegawai maka disarankan agar salah satu syarat promosi jabatan dari militer mengutamakan yang pendidikannya tinggi.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar khususnya para Responden yang bersedia untuk menjadi informan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Rinaldi Erico, 2020, Peran SDM Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Rumah Sakit, diakses Juni 2021
- [2] Darman, 2015. Teori-teori Manajemen dan Organisasi, theorymanajemenorganisasi.blogspot.com/2015/promosi-jabatan.html, diakses Juni 2021
- [3] Salami Muhammad, 2020, Pengembangan SDM Rumah Sakit dalam Mengahadi Era Globalisasi, journal.unpan.ac.id, di akses Juni 2021.
- [4] Fansee, 2019, Pengertian Pendidikan Formal, Non Formal, dan Informal, pendidikan.com/2019/pengertian-pendidikan-formal-non-formal.html, diakses Juni 2021
- [5] Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- [6] Kanaka, 2014, Pelatihan Untuk Rumah Sakit, [pelatihan-sdm.net/pelatihan-rumah sakit](http://pelatihan-sdm.net/pelatihan-rumah-sakit), diakses Juni 2021
- [7] Nina Ristia, 2017, Pengembangan Sumber daya Manusia dalam Upaya meningkatkan Mutu Pelayanan, Skripsi, diakses Juni 2021
- [8] Nitisemito, S, Alex, 2011, Manajemen Personalia. Djembatan. Jakarta
- [9] Notoadmodjo, 2010, Metodologi Penelitian Kesehatan, Jakarta, Rieneka Cipta
- [10] Profil, 2020, Rumah Sakit Tingkat II Rumah Sakit Pelamonia Makassar Kota Makassar
- [11] Raditya, 2012, Pendidikan Formal dan Informal, <http://radityapenton.blogspot.com>, diakses Juni 2021
- [12] Saraswati, 2019, 7P dalam Manajemen SDM Rumah Sakit, manajemenrumahsakit.net, diakses Juni 2021.
- [13] Siswanto. S. 2012, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Bumi Aksara, Jakarta.
- [14] Soeprianto. 2014, Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, BPFE, Yogyakarta.
- [15] Sugiyono, 2017 Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung Alfabeta
- [16] Sulistiyani, 2018, Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan, Airlangga University Pres, Surabaya