



**RS MATA  
UNDAAN**

# **PERENCANAAN KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2023**

**RS Mata Undaan Surabaya**



**TAHUN  
2022**

**Jl. Undaan Kulon No. 17 - 19 Surabaya**

**Telp. 031- 5343 806, 5319 619**

**Fax. 031-5317 503**

**[www.rsmataundaan.co.id](http://www.rsmataundaan.co.id)**

## DAFTAR ISI

DAFTAR ISI .....	i
PERATURAN DIREKTUR RUMAH SAKIT MATA UNDAAN NOMOR: 2299/PER/DIR/RSMU/XII/2022 TANGGAL 08 DESEMBER 2022 TENTANG PERENCANAAN KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2023 RUMAH SAKIT MATA UNDAAN SURABAYA.....	1
LAMPIRAN PERATURAN DIREKTUR RUMAH SAKIT MATA UNDAAN NOMOR: 2299/PER/DIR/RSMU/XII/2022 TANGGAL 08 DESEMBER 2022 TENTANG PERENCANAAN KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2023 RUMAH SAKIT MATA UNDAAN SURABAYA.....	3
BAB I PENDAHULUAN.....	3
1.1 Latar Belakang.....	3
1.2 Tujuan.....	3
1.3 Definisi Operasional.....	3
BAB II RUANG LINGKUP .....	4
2.1 Sasaran.....	4
2.2 Landasan Hukum.....	4
BAB III TATA LAKSANA .....	5
BAB IV DOKUMENTASI.....	14
4.1 Pencatatan.....	14
4.2 Pelaporan .....	14
4.3 Monitoring dan Evaluasi.....	14
BAB V PENUTUP.....	15

**PERATURAN DIREKTUR RUMAH SAKIT MATA UNDAAN  
NOMOR : 2299/PER/DIR/RSMU/XII/2022  
TANGGAL : 8 DESEMBER 2022  
TENTANG  
PERENCANAAN KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2023  
RUMAH SAKIT MATA UNDAAN SURABAYA**

**DIREKTUR RUMAH SAKIT MATA UNDAAN SURABAYA**

**Menimbang** : a. Bahwa perencanaan kebutuhan SDM disusun berdasarkan pola perhitungan tertentu agar hasil perencanaan dapat sesuai dengan kebutuhan pelayanan;  
b. Bahwa dalam menyusun perencanaan kebutuhan SDM melalui pembuatan pola ketenagaan;  
c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan b di atas, maka perlu ditetapkan dengan Peraturan Direktur.

**Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan;  
2. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit;  
3. Permenkes Nomor 36 Tahun 2014 tentang tentang Tenaga Kesehatan;  
4. Keputusan Perhimpunan Perawatan Penderita Penyakit Mata Undaan (P4MU) Nomor: 035/P4M/SK/VII/2017 tentang Pengangkatan Direktur Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya;  
5. Peraturan Perhimpunan Perawatan Penderita Penyakit Mata Undaan (P4MU) Undaan Nomor: 012/P4MU/X/2020 tentang Peraturan Internal Rumah Sakit (*Hospital By Laws*) Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya;  
6. Keputusan Perhimpunan Perawatan Penderita Penyakit Mata Undaan Nomor: 014/P4MU/SK/X/2022 Tentang Penetapan Struktur Organisasi Rumah Sakit Mata Undaan;  
7. Peraturan Direktur Rumah Sakit Mata Undaan Nomor: 1472/PER/DIR/RSMU/VII/2022 Tanggal 12 Juli 2022 tentang Pedoman Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.

**MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan** : **PERATURAN DIREKTUR RUMAH SAKIT MATA UNDAAN SURABAYA  
TENTANG PERENCANAAN KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN  
2023 RUMAH SAKIT MATA UNDAAN SURABAYA.**

Pasal 1

Menetapkan dan memberlakukan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.

Pasal 2

Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia ini digunakan sebagai acuan pemenuhan tenaga di unit kerja di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya tahun 2023.

Pasal 3

Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 di Rumah Sakit Mata Undaan sesuai pada Lampiran Peraturan Direktur ini.

Pasal 4

Peraturan Direktur ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya sampai 31 Desember 2023.

Pasal 5

Apabila di kemudian hari terdapat perubahan dalam peraturan ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Surabaya  
Pada tanggal 08 Desember 2022  
Direktur,



dr. Sahata P.H Napitupulu, Sp.M (K)

LAMPIRAN  
PERATURAN DIREKTUR RUMAH SAKIT MATA  
UNDAAN  
NOMOR: 2299/PER/DIR/RSMU/XII/2022  
TANGGAL: 08 DESEMBER 2022  
TENTANG  
PERENCANAAN KEBUTUHAN SUMBER DAYA  
MANUSIA TAHUN 2023  
RUMAH SAKIT MATA UNDAAN SURABAYA

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kegiatan pelayanan kesehatan tergantung pada kualitas dan kuantitas tenaga SDM yang bertugas selama 24 jam terus menerus. Untuk meningkatkan mutu pelayanan diperlukan dukungan sumber daya manusia yang mampu mengemban tugas dan mengadakan perubahan. Agar pelayanan yang diberikan bisa optimal perlu adanya perencanaan, baik jumlah maupun klasifikasi tenaga serta pendayagunaan tenaga sesuai dengan sistem pengelolaan yang ada. Untuk mendukung terlaksananya tanggung jawab tersebut, Direktur RS Mata Undaan harus mengacu kepada Visi, Misi dan Motto RS Mata Undaan.

Salah satu kunci keberhasilan pelayanan rumah sakit adalah kemampuan merencanakan ketersediaan tenaga (Sumber Daya Manusia) sebagai unsur utama dalam pemberian pelayanan. Sumber Daya Manusia yang memiliki kualifikasi sesuai dengan standar, kemampuan membina hubungan interpersonal dan *responsive* terhadap perubahan akan menjadi *competitive advantage* bagi rumah sakit. Oleh karenanya dibutuhkan perencanaan yang kolaboratif dari seluruh unsur rumah sakit untuk menyusun kebutuhan ketenagaan secara makro agar rumah sakit dapat memberikan pelayanan kesehatan sesuai dengan harapan pelanggan. Perencanaan kebutuhan tenaga disusun berdasarkan pola perhitungan tertentu agar hasil perencanaan dapat mendekati kebutuhan optimal untuk pelayanan. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka RS menyusun perencanaan kebutuhan tenaga melalui pembuatan Pola Ketenagaan.

### 1.2 Tujuan

#### 1. Tujuan Umum

Terpenuhinya Kebutuhan Tenaga Medis, Tenaga Keperawatan, Tenaga Kesehatan Lain dan Tenaga Non Kesehatan baik secara kualitas maupun kuantitas guna menunjang pemberian pelayanan di RS Mata Undaan Surabaya.

#### 2. Tujuan Khusus

- Sebagai acuan dalam penyusunan pola ketenagaan berdasarkan kebutuhan dan distribusinya.
- Sebagai acuan dalam program rekrutmen sumber daya manusia.
- Peningkatan kualitas dan kompetensi SDM Pelayanan di RS Mata Undaan.



## BAB II RUANG LINGKUP

### 2.1 Sasaran

1. Seluruh unit kerja wajib menyusun pola ketenagaan.
2. Perencanaan kebutuhan ketenagaan dihitung berdasarkan Analisis Beban Kerja dan Standar Minimal Ketenagaan Rumah Sakit.
3. Realisasi ketenagaan sesuai dengan rencana kebutuhan yang telah diatur dalam Rencana Bisnis dan Anggaran (RBA) Rumah Sakit.

### 2.2 Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan;
2. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit;
3. SDM Kesehatan menggunakan standar Perhitungan berdasarkan Permenkes Nomor 72 Tahun 2016 tentang Standar Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit;
4. SDM Jabatan Fungsional menggunakan perhitungan berdasarkan Permenkes 43 Tahun 2017 tentang Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional Kesehatan;
5. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor : 81/MENKES/SK/I/2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/ Kota Serta Rumah Sakit.
6. Perhitungan Kebutuhan Tenaga Non Fungsional Menggunakan ABK Kesehatan.

### BAB III TATA LAKSANA

#### 3.1 Perencanaan

1. Rumah sakit merencanakan sumber daya manusia dengan menggunakan metode yang diakui peraturan perundang-undangan yaitu perhitungan jumlah, jenis, dan kualifikasi staf.
2. Rumah sakit merencanakan dan menetapkan jumlah, persyaratan pendidikan, kompetensi dan pengalaman setiap sumber daya manusia di unit kerja sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, dengan mempertimbangkan faktor berikut :
  - a. Misi Rumah Sakit;
  - b. Populasi pasien yang dilayani dan kompleksitas serta kebutuhan pasien;
  - c. Layanan diagnostik dan klinis yang disediakan rumah sakit;
  - d. Jumlah pasien;
  - e. Peralatan medis yang digunakan untuk pelayanan medis; dan
  - f. Kemampuan pembiayaan.

#### 3.2 Analisis Beban Kerja

Analisis Beban Kerja di RS Mata Undaan Surabaya dilakukan dengan metode *Time and Motion Study* yang akan dilakukan pada semua sumber daya manusia. Adapun pelaksanaan analisis beban kerja ini dilakukan selama 14 (empat belas) kali secara beturut-turut pada setiap jabatan di unit kerja.

*Time and Motion Study* ini diisi oleh setiap SDM dan diketahui oleh Kepala Unit. Selanjutnya Kepala Unit akan melakukan analisis Beban Kerja yang telah dikumpulkan dan menjadi dasar dalam perhitungan Standar Beban Kerja. Format Analisis Beban Kerja dengan *Time and Motion Study* telah ditentukan.

Komponen *Time and Motion Study*, sebagai berikut :

- a. Waktu  
Adalah rentang waktu setiap 30 menit dalam melakukan kegiatan per hari.
- b. Bentuk Aktivitas  
Adalah seluruh kegiatan/ pekerjaan sesuai deskripsi pekerjaan termasuk tugas tambahan dan tugas luar yang dilakukan dalam rentang waktu.
- c. Tempat  
Adalah lokasi dilakukannya aktivitas pekerjaan/ kegiatan.
- d. Mitra Kerja  
Adalah orang lain yang terlibat dalam aktivitas pekerjaan/ kegiatan.
- e. Terencana/ tidak  
Adalah keterangan mengenai aktivitas pekerjaan/kegiatan sesuai rencana/ tidak direncanakan.

#### 3.3 Standar Beban Kerja

Perhitungan standar beban kerja di RS Mata Undaan Surabaya menggunakan metode perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan beban kerja (WISN). Perhitungan ini mengadopsi Keputusan Menteri Kesehatan Nomor : 81/MENKES/SK/I/2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/ Kota Serta Rumah Sakit.

Metode WISN (*Work Load Indicator Staff Need*) adalah suatu metode perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan beban pekerjaan yang nyata yang dilaksanakan oleh setiap kategori SDM pada tiap unit. Adapun Langkah perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan WISN meliputi, yaitu :

1. Menetapkan waktu kerja tersedia;
 

Menetapkan waktu kerja tersedia tujuannya adalah diperolehnya waktu kerja tersedia setiap kategori SDM yang bekerja selama kurun waktu satu tahun. Data yang dibutuhkan untuk menetapkan waktu kerja tersedia adalah :

  - a. Hari kerja;
  - b. Cuti tahunan;
  - c. Pendidikan dan pelatihan;
  - d. Hari libur nasional;
  - e. Ketidakhadiran kerja; dan
  - f. Waktu kerja.
2. Menetapkan unit kerja dan kategori SDM;
 

Menetapkan unit kerja dan kategori SDM tujuannya adalah diperolehnya unit kerja dan kategori SDM yang melakukan kegiatan/ pekerjaan. Data yang dibutuhkan untuk penetapan unit kerja dan kategori SDM adalah :

  - a. Struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan;
  - b. Keputusan Direktur tentang pembentukan unit kerja struktural dan fungsional;
  - c. Data SDM berdasarkan Pendidikan/ kompetensi;
  - d. Standar profesi, standar pelayanan dan standar operasional prosedur (SOP).
3. Menyusun standar beban kerja;
 

Standar beban kerja adalah kuantitas beban kerja selama 1 tahun per kategori SDM. Standar beban kerja untuk kegiatan pokok disusun berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu satu tahun. Data yang dibutuhkan untuk menetapkan beban kerja adalah :

  - a. Kategori SDM;
  - b. Standar profesi, pelayanan, prosedur yang berlaku;
  - c. Rata-rata waktu yang dibutuhkan setiap kategori SDM untuk melaksanakan pekerjaan;
  - d. Data dan informasi kegiatan/ pekerjaan.
4. Menyusun standar kelonggaran;
 

Penyusunan standar kelonggaran tujuannya adalah diperolehnya faktor kelonggaran tiap kategori SDM meliputi jenis kegiatan dan kebutuhan waktu untuk menyelesaikan kegiatan yang tidak terkait langsung dengan kegiatan pokok. Faktor kelonggaran dapat dilaksanakan melalui pengamatan dan wawancara pada setiap kategori SDM :

  - a. Kegiatan yang tidak terkait langsung dengan pekerjaan misal rapat, menyusun laporan, dll;
  - b. Frekuensi kegiatan dalam satu hari, minggu, bulan;
  - c. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan.
5. Perhitungan kebutuhan tenaga per unit kerja;
 

Perhitungan kebutuhan SDM per unit tujuannya adalah diperolehnya jumlah dan kategori SDM per unit kerja sesuai dengan beban kerja selama 1 tahun. Sumber data yang dibutuhkan untuk perhitungan kebutuhan SDM meliputi :

  - a. Waktu kerja tersedia;
  - b. Standar beban kerja;
  - c. Standar kelonggaran;



- d. Kuantitas kegiatan pokok selama satu tahun.

### 3.4 Standar Minimal Ketenagaan

Standar Minimal Ketenagaan ini berdasar pada peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Adapun kompetensi ketenagaan disesuaikan dengan tipe rumah sakit dan jenis pelayanan yang diselenggarakan di rumah sakit Mata Undaan Surabaya yaitu RS Khusus Mata Kelas B.

### 3.5 Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Tahun 2022

Berikut ini Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia RS Mata Undaan Tahun 2022 :

Tabel 3.1 Perencanaan Kebutuhan Tenaga Medis

NO	JENIS	JUMLAH TAHUN 2022
1	<b>Tenaga medis</b>	
	a. Dokter spesialis mata	4
	b. Dokter subspecialis dan/atau spesialis dengan kompetensi tambahan	
	1) Mata	
	a) Refraksi dan lensa kontak	1
	b) Infeksi dan imunologi mata	2
	c) Glaukoma	2
	d) Kornea, lensa dan bedah refraktif	5
	e) Vitreoretina	5
	f) Oftamologi komunitas	0
	g) Pediatrik oftamologi dan Strabismus	2
	h) Rekonstruksi, okuloplasti dan onkologi	2
	i) Neuro oftamologi	0
	c. Dokter spesialis	
	1) Spesialis dasar	
	a) Anak	0
	b) Penyakit dalam	2
	2) Spesialis lain	
	a) Jantung	1
	3) Spesialis penunjang	
	a) Anestesi	3
	b) Patologi klinik	1
	c) Radiologi	1
	d) Patologi anatomi	0
	e) Mikrobiologi klinik	0
	d. Dokter Umum	4
	<b>TOTAL TENAGA MEDIS</b>	<b>35</b>

Tabel 3.2 Perencanaan Kebutuhan Tenaga Keperawatan

NO	JENIS	JUMLAH TAHUN 2022
	<b>Tenaga Keperawatan</b>	
	a. Perawat Inst. Rawat Jalan	20
	b. Perawat Inst. Gawat Darurat	3
	c. Perawat Inst. Rawat Inap	30
	d. Perawat Inst. Kamar Bedah & Sentra Sterilisasi	24
	e. Perawat Inst. Penunj. Medis	7
	f. Perawat Inst. Layanan Premium	4
	g. Perawat Bidang Keperawatan (GM)	1
	h. Perawat Orientasi	0
	<b>TOTAL TENAGA KEPERAWATAN</b>	<b>89</b>
	Standar = 1 Perawat : 1 TT	
	<b>Tenaga Farmasi</b>	
	a. Apoteker	4
	b. Tenaga Teknis Kefarmasian	11
	<b>TOTAL TENAGA FARMASI</b>	<b>15</b>
	<b>Tenaga Kesehatan Lainnya</b>	
	a. Keteknisan Medis	
	1) Perekam Medis dan Informasi Kesehatan	8
	2) Refraksionis Optisien	13
	b. Gizi	
	1) Nutrisionis	2
	c. Teknik Biomedik	
	1) Radiografer	1
	2) Ahli Teknologi Laboratorium Medis (Analis)	4
	d. Kesehatan Masyarakat	5
	e. Tenaga Lain	
	1) Elektromedik	1
	2) Kesehatan Lingkungan	1
	<b>TOTAL TENAGA KESEHATAN LAIN</b>	<b>35</b>

Tabel 3.3 Perencanaan Kebutuhan Tenaga Non Kesehatan

NO	JENIS	JUMLAH TAHUN 2022
5	<b>Tenaga Non Kesehatan</b>	
	a. Keuangan	1
	Unit Keuangan	8
	Unit Akuntansi dan Pajak	5
	Unit Pengadaan & Perencanaan (Procurement)	4
	b. Umum dan SDM	1
	Administrasi Umum	6
	Pemasaran dan Hubungan Kemitraan	4
	Teknologi Informasi	4
	Kebersihan, Keamanan dan Kesehatan Lingkungagn	11
	Pemeliharaan Sarpras	6
	c. Layanan BPJS dan Asuransi	6
	d. SPI	2
	e. Gizi	5
	f. Tenaga administrasi lain	16
	g. Tenaga CSSD	1
	h. Direksi	2
	<b>TOTAL TENAGA NON KESEHATAN</b>	<b>79</b>
	<b>TOTAL SDM RS TAHUN 2022</b>	<b>253</b>

### 3.6 Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Tahun 2023

Berdasarkan perhitungan Analisis Beban Kerja yang telah disesuaikan dengan kebutuhan pelayanan di tahun 2023. Berikut perencanaan kebutuhan sumber daya manusia tahun 2023 :

Tabel 3.4 Kebutuhan Perencanaan Ketenagaan RS Tahun 2023 (Penambahan)

No	Unit Kerja	SDM Tahun 2022			Total SDM 2022	Pengajuan SDM 2023	
		Tetap	Kontrak	OS		Kontrak	OS
1	Instalasi Gizi	6	1	3	10	-	1
2	Farmasi	13	2	-	15	4	2
3	Rawat Jalan	27	8	5	40	7	0
4	Keuangan	8	-	4	12	-	1
5	Akuntansi dan Perpajakan	4	-	-	5	-	-
6	Teknologi Informasi	2	2	-	4	-	-
7	Pemasaran dan Hubungan Kemitraan	3	1	5	9	1	3
8	Administrasi Umum	5	4	1	10	-	-
9	Pemeliharaan Sarpras RS	6	-	1	7	2	-
10	Rawat Inap	27	4	2	33	3	-
11	Kamar Bedah & Sentra Sterilisasi	22	3	2	27	6	1
12	Layanan BPJS & Asuransi	4	1	4	9	-	1
13	IGD	3	4	-	7	1	-
14	Rekam Medik	16	1	3	20	1	2
15	Penunjang Diagnostik & Terapi	11	4	2	17	1	-
16	Perencanaan & Pengadaan ( <i>Procurement</i> )	4	-	1	5	-	-
17	Kebersihan, Keamanan, Kesehatan Lingkungan	11	-	71	82	1	4
18	Layanan Premium	6	-	1	7	1	-
19	SMF Mata	17	1	-	18	5	-
20	SMF Mata (Mitra)	-	4	-	4	-	-
21	SMF Non Mata	-	8	-	8	-	-
22	General Manajer	4	-	-	4	-	-
23	Komite Mutu	-	1	-	1	-	-
24	SPI	2	-	-	2	1	-
25	Direksi	1	2	-	3	-	-
<b>Total SDM</b>		<b>202</b>	<b>51</b>	<b>105</b>	<b>359</b>	<b>35</b>	<b>15</b>



Tabel 3.5 Kebutuhan Ketenagaan RS Tahun 2023 (Penggantian Pensiun)

NO	FUNGSI JABATAN	KUALIFIKASI	JUMLAH	JENIS KETENAGAAN	
				Kontrak	OS
1	Dokter Sp.M	KBR	1	1	
2	Perawat	S1 Keperawatan Ns	1	1	
3	Cook Helper	SMA Tata Boga	1		1
4	Kasir	D3 Umum	1		1
5	Kurir	SMA	1		1
6	Satpam	SMA	1		1
7	Petugas Kebersihan	SMA	1		1
<b>Total</b>			<b>7</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

Tabel 3.6 Kebutuhan Ketenagaan RS Tahun 2023 berdasarkan kualifikasi dan kompetensi

NO	FUNGSI JABATAN	KUALIFIKASI	JUMLAH	JENIS KETENAGAAN	
				Kontrak	OS
1	Dokter Mata	Dokter Spesial Mata	5	5	-
2	Perawat	S1 Keperawatan Ns	17	17	-
3	Tenaga Teknis Kefarmasian	D3 Farmasi	4	4	-
4	Optometris	D3 Refraksionis	2	2	-
5	Kurir	SMA	2	-	2
6	Kasir	D3 Umum	1	-	1
7	Petugas Pendaftaran	D3 Umum	2	-	2
8	Perekam Medik	D4 Rekam Medik	1	1	-
9	Radiografer	D3 Radiografer	1	1	-
10	Waiter	SMA Tata Boga	1	-	1
13	Desain Komunikasi	S1 Komunikasi/ DKV	1	1	-
14	Pemasaran	S1 Komunikasi	1	-	1
15	Customer Service	D3 Umum	2	-	2
16	ATEM	D4 Atem	1	1	-
17	Teknisi	D3 Teknik	1	1	-
18	Petugas CSSD	SMK Farmasi	1	-	1
19	Verifikator Asuransi	D3 Umum	1	-	1
20	Satpam	SMA	4	-	4
21	Sanitarian	D3 Kesling	1	1	-
22	SPI	SKM	1	1	-
<b>TOTAL</b>			<b>50</b>	<b>35</b>	<b>15</b>





NO	FUNGSI JABATAN	KUALIFIKASI	UNIT KERJA	JUMLAH REKRUTMEN SDM														
				JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGU	SEP	OKT	NOV	DES			
18	Verifikator Asuransi	D3 Umum	Layanan BPJS & Asuransi					1										
19	Satpam	SMA	Kebersihan, Keamanan, Kesehatan Lingkungan				1		4									
20	Sanitarian	D3 Kesling	Kebersihan, Keamanan, Kesehatan Lingkungan						1									
21	Cleaning Service	SMA	Kebersihan, Keamanan, Kesehatan Lingkungan						1									
22	Staf Pemeriksa internal	S1 Kesehatan Masyarakat	SPI						1									
23	Teknisi	D3 Teknik	Pemeliharaan Sarpras RS						1									1
TOTAL				7	0	21	2	5	17	2	1	1	0	1	1			

## **BAB IV DOKUMENTASI**

### **4.1 Pencatatan**

1. Permintaan sumber daya manusia didokumentasi di unit Administrasi Umum.
2. Laporan realisasi SDM dilaporkan setiap bulan oleh unit Administrasi Umum.

### **4.2 Pelaporan**

Pelaporan ketenagaan dilakukan setiap 1 bulan sekali.

### **4.3 Monitoring dan Evaluasi**

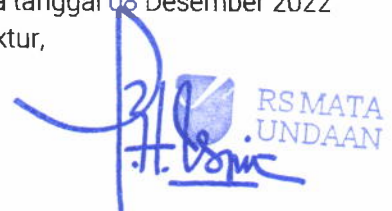
Monitoring dan evaluasi dari pola ketenagaan RS Mata Undaan Tahun 2023 adalah sebagai berikut :

1. Rapat insidentil apabila diperlukan SDM diluar perencanaan kebutuhan SDM.
2. Rapat triwulan berupa evaluasi rekrutmen sumber daya manusia.

**BAB V**  
**PENUTUP**

Demikian Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia RS Mata Undaan Tahun 2023 sebagai bahan dalam pelaksanaan rekrutmen sumber daya manusia di RS Mata Undaan Surabaya.

Ditetapkan di Surabaya  
Pada tanggal 08 Desember 2022  
Direktur,



dr. Sahata P.H. Napitupulu, Sp.M (K)

## A. Kebutuhan Penambahan SDM Unit Kerja

No	Unit Kerja	Pengajuan SDM 2023			Latar Belakang Penambahan SDM
		Kontrak	OS		
1	Instalasi Gizi	0	1	Waiter (SMA Tata Boga)	Optimalisasi pelayanan sesuai dengan kebutuhan Standar beban kerja
2	Farmasi	4	2	TTK (D3 Farmasi) Kurir (SMA)	Persiapan Ruang Dispensing Steril Instalasi Farmasi di Rawat Inap, persiapan penambahan jam operasional di tahun 2023 untuk layanan poli sore dan kamar operasi sore. Serta ada pelayanan kurir obat
3	Rawat Jalan	7	0	Perawat 5 (Skep Ns), Optometris 2 (AROS)	Penambahan kebutuhan SDM pada RBA 2023 sudah diasumsikan dengan pelayanan Poli Reguler Sore
4	Keuangan	-	1	Kasir (D3)	1 Kasir untuk pelayanan pasien poli eksekutif
5	Pemasaran dan Hubungan Kemitraan	1	3	Pemasaran 1 (S1 Komunikasi/ DKV)	Perluasan area kerja Pemasaran diluar Rumah Sakit, serta tugas untuk memasarkan bulletin RSMU Eyecare sebagai media beriklan (profit center baru). adanya layanan Travel Agent yang akan dijalankan oleh tim Customer Service. Kebutuhan konten promosi di media sosial yang semakin beragam.
6	Pemeliharaan Sarpras RS	2		ATEM	Penambahan jumlah bangunan dan sarana prasarana medis yang signifikan pada 2 tahun terakhir mengakibatkan tingginya beban kerja pada beberapa jenis pekerjaan
7	Rawat Inap	3	-	Skep Ns	karena utk mengganti perawat yg menjadi manajer, dan utk kesesuaian tenaga karena penambahan kamar vip(gedung premium)



No	Unit Kerja	Pengajuan SDM 2023			Latar Belakang Penambahan SDM
		Perawat Penerimaan pasien 1, perawat RR 1, perawat instru 2, perawat sirkuler 2 (Skep Ns)		Petugas CSSD (SMIK Farmasi)	
8	Kamar Bedah & Sentra Sterilisasi	6	1		adanya pelayanan kamar operasi di sore hari di tahun 2023
9	Layanan BPJS & Asuransi		1	Verifikator Asuransi (D3)	Penambahan tenaga verifikator asuransi & korporasi atas dampak penambahan pelayanan kamar operasi sore hari
10	IGD	1	-		Dibutuhkan tenaga perawat karena IGD memberikan pelayanan 24 jam.
11	Rekam Medik	1	2	Petugas Pendaftaran dan Filling RM 2 (D3)	Menyiapkan petugas pendaftaran poli sore, menggantikan Manajer RM, Pelaporan tepat waktu
12	Kebersihan, Keamanan, Kesehatan Lingkungan	1	4	SMA Gada Pratama	Optimalisasi kerja sesuai dengan beban kerja dan adanya pembukaan pelayanan sore
13	Layanan Premium	1	0		Optimalisasi kerja sesuai dengan beban kerja dan pelayanan premium
14	KSM Mata	5		OK (2), Rajal (2), Lasik (1)	Optimalisasi kerja sesuai dengan beban kerja dan adanya pembukaan pelayanan sore
15	SPI	1		SKM	Optimalisasi kerja SPI

**B. Perhitungan Analisa Beban Kerja Unit Kerja**

Perhitungan Analisa Beban Kerja setiap unit kerja dilampirkan pada dokumen tersendiri dan menjadi satu bagian yang tidak terpisahkan dari Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 RS Mata Undaan Surabaya.