



**RS MATA  
UNDAAN**

# PROGRAM KERJA SUB BAGIAN HRD

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
KEPUTUSAN DIREKTUR RUMAH SAKIT MATA UNDAAN NOMOR: 1491/KEP/DIR/I/2022 TANGGAL 10 JANUARI 2022 TENTANG PROGRAM KERJA SUB BAGIAN HRD TAHUN 2022 RUMAH SAKIT MATA UNDAAN SURABAYA.....	1
LAMPIRAN KEPUTUSAN DIREKTUR RUMAH SAKIT MATA UNDAAN NOMOR: 1491/KEP/DIR/I/2022 TANGGAL: 10 JANUARI 2022 TENTANG PROGRAM KERJA SUB BAGIAN HRD TAHUN 2022 RUMAH SAKIT MATA UNDAAN SURABAYA.....	3
I. PENDAHULUAN.....	3
II. LATAR BELAKANG.....	4
2.1 Isu Strategik dan Kebijakan .....	4
2.2 Capaian Kegiatan.....	5
III. TUJUAN .....	11
3.1 Tujuan Umum.....	11
3.2 Tujuan Khusus .....	11
IV. KEGIATAN POKOK DAN RINCIAN KEGIATAN.....	11
4.1 Sumber Daya Manusia .....	11
4.2 Fasilitas.....	13
4.3 Mutu .....	14
4.4 Upaya Keselamatan .....	14
4.5 Pengembangan Pelayanan.....	14
4.6 Monitoring dan Evaluasi .....	14
4.7 Rapat.....	14
4.8 Laporan.....	14
V. CARA MELAKSANAKAN KEGIATAN .....	15
VI. SASARAN.....	16
VII. JADWAL PELAKSANAAN KEGIATAN .....	17
VIII. EVALUASI PELAKSANAAN KEGIATAN.....	20
IX. PENCATATAN DAN PELAPORAN KEGIATAN .....	20
X. PENUTUP.....	20

**KEPUTUSAN DIREKTUR RUMAH SAKIT MATA UNDAAN  
NOMOR : 1491/KEP/DIR/RSMU/I/2022  
TANGGAL : 10 JANUARI 2022  
TENTANG  
PROGRAM KERJA SUB BAGIAN HRD TAHUN 2022  
RUMAH SAKIT MATA UNDAAN SURABAYA**

**DIREKTUR RUMAH SAKIT MATA UNDAAN SURABAYA**

Menimbang : a. Bahwa dalam rangka meningkatkan pelayanan mutu, efisiensi dan efektifitas serta pelaksanaan tugas Sub Bagian HRD di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya perlu adanya program kerja;  
b. Bahwa untuk mewujudkan pelayanan kepegawaian dan pendidikan pelatihan yang terstandar dan terorganisir di rumah sakit;  
c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf (a) dan (b), maka perlu ditetapkan dengan Keputusan Direktur.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan;  
2. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit;  
3. Permenkes Nomor 1438/Menkes/PER/IX/2010 tentang Standar Pelayanan Kedokteran di Rumah Sakit;  
4. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan;  
5. Peraturan Perhimpunan Perawatan Penderita Penyakit Mata Undaan (P4MU) Undaan Nomor : 012/P4MU/X/2020 tentang Peraturan Internal Rumah Sakit (*Hospital ByLaws*) Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya;  
6. Keputusan Perhimpunan Perawatan Penderita Penyakit Mata Undaan Nomor : 014/P4MU/SK/X/2020 tentang Pengangkatan Direktur Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.



**MEMUTUSKAN :**

Menetapkan : **KEPUTUSAN DIREKTUR RUMAH SAKIT MATA UNDAAN TENTANG PROGRAM KERJA SUB BAGIAN HRD TAHUN 2022 DI RUMAH SAKIT MATA UNDAAN SURABAYA.**

- Kesatu : Menetapkan dan memberlakukan Program Kerja Sub Bagian HRD Tahun 2022 di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.
- Kedua : Program Kerja Sub Bagian HRD Tahun 2022 ini digunakan sebagai acuan dalam melaksanakan kegiatan pelayanan kepegawaian dan pendidikan pelatihan di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.
- Ketiga : Program Kerja Sub Bagian HRD Tahun 2022 di Rumah Sakit Mata Undaan sesuai pada Lampiran Keputusan Direktur ini.
- Keempat : Keputusan Direktur ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya hingga 31 Desember 2022.
- Kelima : Apabila di kemudian hari ternyata terdapat perubahan dalam keputusan ini, akan diadakan evaluasi dan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Surabaya  
Pada tanggal 10 Januari 2022

Direktur,



RSMATA  
UNDAAN

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

LAMPIRAN  
KEPUTUSAN DIREKTUR RUMAH SAKIT MATA  
UNDAAN  
NOMOR: 1491/KEP/DIR/RSMU/I/2022  
TANGGAL: 10 JANUARI 2022  
TENTANG  
PROGRAM KERJA SUB BAGIAN HRD  
RUMAH SAKIT MATA UNDAAN SURABAYA

## I. PENDAHULUAN

Hadirnya undang-undang Perumahsakitan menuntut sumberdaya manusia RS Mata Undaan berubah untuk memberikan pelayanan lebih baik, untuk itu perlu adanya evaluasi secara terus menerus demi peningkatan mutu pelayanan serta menjadi pertimbangan kebijakan yang akan datang. Salah satu indikasi keberhasilan perusahaan terlihat dari kemampuannya dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan harapan para pelanggannya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang lebih baik juga kian berkembang seiring munculnya pesaing-pesaing (*competitor*) yang menjanjikan pelayanan terbaik. Maka tidak ada jalan lain bahwa RS Mata Undaan harus pula berubah menjadi semakin baik. Dan perubahan yang langsung dirasakan oleh *customer* adalah perubahan fasilitas dan pelayanan. Fasilitas yang baik tidak akan memuaskan *customer* jika pelayanan SDM-nya kurang baik. Namun sebaliknya kekurangan fasilitas justru akan bisa ditutupi oleh pelayanan SDM yang ramah, sopan, penuh kepedulian, jujur dan bersahabat yang intinya terangkum dalam motto RSMU *Care and smile*.

Sejalan dengan perubahan sosial budaya masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, peningkatan pengetahuan masyarakat tentang kesehatan dan perkembangan informasi yang demikian cepat dan diikuti oleh tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang lebih baik mengharuskan sarana pelayanan kesehatan untuk mengembangkan diri secara terus menerus seiring dengan perkembangan yang ada pada masyarakat itu sendiri. Pengembangan melalui pendidikan dan latihan secara terus menerus yang dilaksanakan secara tahap demi tahap merupakan upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Mata Undaan sehingga tetap dapat mengikuti perubahan yang ada.

Apabila Rumah Sakit Mata Undaan tidak mempersiapkan diri untuk lebih baik dalam upaya peningkatan mutu pelayanan, maka Rumah Sakit Mata Undaan akan dijauhi masyarakat dan akan mencari sarana kesehatan alternatif. Untuk itu Rumah Sakit Mata Undaan harus meningkatkan performa secara terencana sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat agar dapat terus berkembang melalui peningkatan performa setiap sumberdaya manusianya. Dengan tuntutan yang demikian, maka rumah sakit akan senantiasa menjalankan fungsinya. Salah satunya adalah rumah sakit sebagai penyelenggara pendidikan dan pelatihan terhadap sumberdaya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan mata.

Untuk menjamin terlaksananya pendidikan dan pelatihan di Rumah Sakit sehingga memberikan manfaat yang sebesar-besarnya perlu disusun Program Kerja Diklat baik bentuk *inhouse training* maupun *exhouse training*. Dengan adanya program pendidikan dan pelatihan ini maka penyelenggaraan diklat di RS Mata Undaan Surabaya akan terjadi transparansi didalam pelaksanaannya dan sekaligus sebagai pegangan oleh pihak yang berkepentingan dalam menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan baik diluar maupun di dalam lingkungan RS Mata Undaan Surabaya secara transparan dan obyektif.

## II. LATAR BELAKANG

### 2.1 Isu Strategik dan Kebijakan

Seperti disebutkan dalam pendahuluan diatas bahwa fasilitas yang baik tidak akan memuaskan *customer* jika pelayanan SDM-nya kurang baik. Namun sebaliknya kekurangan fasilitas justru akan bisa ditutupi oleh pelayanan SDM yang ramah, sopan, penuh kepedulian, jujur dan bersahabat. Oleh karena itu pembangunan etos kerja profesional menjadi sangat penting dalam pelayanan RS Mata Undaan. Hal ini seiring dengan tuntutan masyarakat akan pelayanan yang lebih baik dari waktu ke waktu. Jumlah karyawan yang cukup banyak menuntut sebuah pengelolaan yang terprogram dan terintegrasi dengan baik agar menciptakan kepuasan pelanggan, baik pelanggan eksternal maupun pelanggan internal.

Berdasarkan evaluasi didapatkan indikator penting dan perlunya program kerja ini dibuat diantaranya:

1. Penampilan atribut kerja karyawan;
2. Pengurusan perijinan praktek profesi;
3. Kegiatan rekreasi karyawan;
4. Permintaan penambahan tenaga;
5. Kegiatan olahraga dan kesenian karyawan.

Sedangkan dalam Diklat dengan banyaknya rumah sakit yang ada di Surabaya dan persaingan yang ketat, sehingga pengetahuan dan ketrampilan karyawan perlu ditingkatkan lagi kearah yang lebih profesional. Bekerja seadanya ataupun seperti biasanya sudah tidak berlaku lagi. Semua tindakan yang dilakukan di rumah sakit mata harus mempunyai standar yang sudah ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan maupun ketentuan RS sendiri, termasuk standar kualifikasi tenaga. Meskipun sudah banyak karyawan yang sudah dilatih tentang pelayanan prima maupun pelatihan kepribadian tetapi masih dirasa pelayanan karyawan belum ramah, belum menunjukkan rasa empati dan belum *responsiveness*. Diperlukan evaluasi tentang pendidikan dan latihan yang sudah dilaksanakan pada tahun sebelumnya.

Sesuai standar akreditasi yang mengharuskan seluruh karyawan mempunyai ketrampilan atau kompetensi melakukan teknik resusitasi terutama perawat karena berhubungan dengan pasien maka perlu diadakan pelatihan BLS (*Basic Life Support*). Kemudian diklat PPI menjadwalkan pelatihan untuk seluruh karyawan cukup dilatih oleh tim PPI RS yang telah dibekali pelatihan di luar RS.

Berdasarkan evaluasi dan data diklat pada tahun 2021 ditemukan beberapa indikator sebagai dasar dibuatnya program kerja, yaitu:

1. Ada beberapa pelatihan yang tidak bisa dilaksanakan baik di dalam maupun di luar RS, sehingga diperlukan penjadwalan ulang di tahun 2022.
2. Ada beberapa karyawan yang belum memiliki sertifikat kompetensi di bidangnya yang mendukung pekerjaannya sehingga perlu diikutsertakan dalam pelatihan baik di dalam RS maupun di luar RS.
3. Ada beberapa tenaga profesi yang masih kurang dalam pemenuhan SKP yang merupakan salah satu syarat perpanjangan Surat Tanda Registrasi bagi tenaga profesi.

## 2.2 Capaian Kegiatan

### A. Sumber Daya Manusia

Secara keseluruhan sumber daya manusia yang dimiliki oleh RS Mata Undaan Surabaya pada tahun 2021 sebanyak 246 karyawan. Dari keseluruhan ini 14% atau 34 karyawan merupakan tenaga medis dan 56% atau 137 karyawan yang merupakan tenaga kesehatan lainnya dan 30% atau 75 karyawan merupakan tenaga non kesehatan. Berikut rinciannya sumber daya manusia:

#### 1. Tenaga Medis

Tenaga Medis Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Rincian Tenaga Medis Tahun 2021

NO	JENIS	STD	REAL 2019	REAL 2020	RBA 2021	REAL 2021	%	
							8=7/5	9=7/6
1	2	3	4	5	6	7	8=7/5	9=7/6
1	<b>Tenaga medis</b>							
	a. Dokter spesialis mata	+/-	7	6	10	5	83%	50%
	b. Dokter subspecialis dan/atau spesialis dengan kompetensi tambahan							
	1) Mata							
	a) Refraksi dan lensa kontak	+/-	0	0	0	0	0%	0%
	b) Infeksi dan imunologi mata	+/-	2	1	2	1	100%	50%
	c) Glaukoma	+/-	2	2	2	2	100%	100%
	d) Kornea, lensa dan bedah refraktif	+/-	4	3	3	5	167%	167%
	e) Vitreoretina	+/-	6	5	5	5	100%	100%
	f) Oftamologi komunitas	+/-	0	0	0	0	0%	0%
	g) Pediatrik oftamologi dan Strabismus	+/-	2	2	2	2	100%	100%
	h) Rekonstruksi, okuloplasti dan onkologi	+/-	3	3	3	3	100%	100%
	i) Neuro oftamologi	+/-	0	0	0	0	0%	0%
	c. Dokter spesialis							
	1) Spesialis dasar							
	a) Anak	+/-	0	0	0	0	0%	0%
	b) Penyakit dalam	+/-	2	2	2	2	100%	100%
	2) Spesialis lain							
	a) Jantung	+/-	1	1	1	1	100%	100%
	3) Spesialis penunjang							
	a) Anestesi	+/-	3	3	3	3	100%	100%
	b) Patologi klinik	+/-	0	0	1	1	0%	100%
	c) Radiologi	+/-	0	0	1	0	0%	0%
	d) Patologi anatomi	+/-	0	0	0	0	0%	0%

NO	JENIS	STD	REAL 2019	REAL 2020	RBA 2021	REAL 2021	(%)	
	e) Mikrobiologi klinik	+/-	0	0	0	0	0%	0%
	d. Dokter Umum		4	4	5	4	100%	80%
	<b>TOTAL TENAGA MEDIS</b>		<b>36</b>	<b>32</b>	<b>40</b>	<b>34</b>	<b>106%</b>	<b>85%</b>

Total Tenaga Medis tahun 2021 sebanyak 34 orang. Apabila dibandingkan dengan RBA 2021, terdapat 6 tenaga yang belum direalisasikan. Hal ini mengikuti perkembangan Pandemi Covid 19, dimana masih terjadi penurunan kunjungan. Total Tenaga Medis tahun 2021 sebanyak 34 orang atau bertambah 2 orang dari tahun 2020, dengan rincian sebagai berikut dr. Astrid Pricilia Syulianti, M. Ked. Klin., Sp.M dan dr. R. A. Kaniraras Lintang Prameswari, Sp.M, adalah Dokter Spesialis Mata baru dan sampai saat ini masih dalam masa orientasi. Pada tahun 2021 jumlah Dokter Spesialis Mata Purna Waktu yang dimiliki RSMU sebanyak 18 orang.

## 2. Tenaga Kesehatan Lainnya

Berikut ini gambaran Tenaga Kesehatan Lainnya RSMU Tahun 2021.

Tabel 2.2 Rincian Tenaga Kesehatan Lainnya Tahun 2021

NO	JENIS	STD	REAL 2019	REAL 2020	RBA 2021	REAL 2021	(%)	
1	2	3	4	5	6	7	8=7/5	9=7/6
1	<b>Tenaga Keperawatan</b>							
	a. Perawat Inst. Rawat Jalan		11	15	18	16	107%	89%
	b. Perawat Inst. Gawat Darurat		0	3	4	3	100%	75%
	c. Perawat Inst. Rawat Inap		28	33	35	31	94%	89%
	d. Perawat Inst. Kamar Operasi		19	22	26	24	109%	92%
	e. Perawat Inst. Penunj. Medis		5	6	7	9	150%	129%
	f. Perawat Inst. Lasik		2	2	2	2	100%	100%
	g. Perawat Bidang Keperawatan		2	1	1	0	0%	0%
	h. Perawat Orientasi		10	0	0	0	0%	0%
	<b>TOTAL TENAGA KEPERAWATAN</b>		<b>67</b>	<b>82</b>	<b>93</b>	<b>85</b>	<b>104%</b>	<b>91%</b>
	Standar = 1 Perawat : 1 TT							
2	<b>Tenaga Farmasi</b>							
	a. Apoteker		2	3	4	4	133%	100%
	b. Tenaga Teknis Kefarmasian		12	11	11	12	109%	109%
	<b>TOTAL TENAGA FARMASI</b>		<b>14</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>114%</b>	<b>107%</b>
3	<b>Tenaga Kesehatan Lainnya</b>							
	a. Keteknisan Medis							
	1) Perekam Medis dan Informasi Kesehatan		9	9	9	9	100%	100%
	2) Refraksionis Optisien		10	11	12	12	109%	100%



NO	JENIS	STD	REAL 2019	REAL 2020	RBA 2021	REAL 2021	(%)	
	b. Gizi							
	1) Nutrisionis		2	2	3	3	150%	100%
	c. Teknik Biomedik							
	1) Radiografer		0	0	2	1	0%	50%
	2) Ahli Teknologi Laboratorium Medis (Analisis)		1	2	3	4	200%	133%
	d. Kesehatan Masyarakat		6	6	6	5	83%	83%
	e. Tenaga Lain							
	1) Elektromedik		1	1	1	1	100%	100%
	2) Kesehatan Lingkungan		1	1	1	1	100%	100%
	<b>TOTAL TENAGA KESEHATAN LAIN</b>		<b>30</b>	<b>32</b>	<b>37</b>	<b>36</b>	<b>113%</b>	<b>97%</b>

Tenaga Kesehatan Lainnya pada tahun 2021 mengalami penambahan jumlah dari tahun 2020 sebanyak 4 (empat) orang untuk tenaga Kesehatan lainnya. Beberapa rencana penambahan tenaga tidak direalisasikan dengan pertimbangan penurunan jumlah pasien. Berikut perincian penambahan tenaga di tahun 2021:

- a. Tenaga Perawat pada tahun 2021 terealisasi penambahan 3 orang, sehingga jumlah saat ini adalah 85 orang Tenaga Perawat. Untuk jenis tenaga perawat orientasi telah terdistribusikan ke setiap Instalasi Pelayanan yang akan menjadi tempat bertugasnya masing-masing. Tenaga Perawat tidak direalisasikan sesuai anggaran dikarenakan mempertimbangkan penurunan jumlah kunjungan di masa Pandemi Covid 19.
  - b. Tenaga Farmasi pada tahun 2021 sejumlah 16 orang dimana telah melebihi anggaran pada tahun 2021.
  - c. Tenaga Refraksionis tahun 2021 bertambah 1 (satu) orang menjadi 12 orang.
  - d. Tenaga Ahli Teknologi Laboratorium Medis (Analisis Medis) terealisasi 2 (dua) orang sebagai tenaga tambahan.
  - e. Nutrisionist bertambah 1 (satu) orang sebagai tenaga professional.
  - f. Radiografer terealisasi 1 (satu) orang sebagai persiapan pelayanan radiologi.
3. Tenaga Non Kesehatan

Tabel 2.3 Rincian Tenaga Non Kesehatan Tahun 2021

NO	JENIS	STD	REAL 2019	REAL 2020	RBA 2021	REAL 2021	(%)	
1	2	3	4	5	6	7	8=7/5	9=7/6
1	<b>Tenaga Non Kesehatan</b>							
	a. Keuangan		14	14	14	14	100%	100%
	b. Umum dan HRD		25	27	28	25	93%	89%
	c. Pengelolaan Jaminan Kesehatan		2	2	3	3	150%	100%

NO	JENIS	STD	REAL 2019	REAL 2020	RBA 2021	REAL 2021	(%)	
	c. Humas dan Pemasaran		2	5	5	4	80%	80%
	d. SIRS		3	4	3	3	75%	100%
	e. Sanitasi Lingkungan		6	5	5	5	100%	100%
	f. Pemeliharaan Sarpras		5	5	5	5	100%	100%
	g. SPI		2	2	2	1	50%	50%
	h. Gizi		5	5	5	5	100%	100%
	i. Tenaga administrasi lain		14	11	11	10	91%	91%
	<b>TOTAL TENAGA NON KESEHATAN</b>		<b>78</b>	<b>80</b>	<b>81</b>	<b>75</b>	<b>94%</b>	<b>93%</b>

Tenaga Non Kesehatan di RSMU tahun 2021 sebanyak 75 orang atau berkurang 5 (lima) orang dari tahun 2020, dengan perincian sebagai berikut:

- a. Bagian Pengelolaan Jaminan Kesehatan bertambah 1 (satu) orang verifikator, dimana peralihan status dari tenaga *Outsource* menjadi tenaga kontrak rumah sakit.
  - b. Unit SIRS berkurang 1 (satu) orang yang merupakan tenaga tambahan sementara pengganti selama staf IT isoman.
  - c. Bagian Umum dan HRD berkurang 2 (dua) dimana 1 (satu) orang pensiun dan 1 (satu) orang mengundurkan diri.
  - d. Unit Humas dan Pemasaran berkurang 1 (satu) orang karena meninggal dunia.
  - e. SPI berkurang 1 (satu) orang karena mengundurkan diri.
  - f. Tenaga administrasi lain berkurang 1 (satu) orang karena meninggal dunia.
4. Jumlah SDM Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 2.4 SDM Berdasarkan Status Kepegawaian Tahun 2021

No	Status	REAL 2020	REAL 2021	(%)
1	2	3	4	5=4/3
1	Pegawai Kontrak	50	48	96%
2	Pegawai Tetap	190	198	104%
	<b>Total</b>	<b>240</b>	<b>246</b>	<b>103%</b>

Total SDM tahun 2021 sebanyak 246 orang atau bertambah 6 orang dari tahun 2020. Jika diklasifikasikan dalam status kepegawaian, Pegawai Kontrak sebanyak 48 orang dan Pegawai Tetap tahun 2021 sebanyak 198 orang.

1. Pegawai Kontrak terdiri pegawai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Calon Pegawai Masa Percobaan.
  - 1) Pegawai Kontrak dengan status kontrak profesional sebanyak 21 orang.
  - 2) Calon Pegawai Masa Percobaan pada Tahun 2021 sebanyak 27 orang.
- b. Pegawai dengan Status Pegawai Tetap bertambah 8 orang.

## 5. Jumlah SDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 2.5 SDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2021

No	Pendidikan	REAL 2020	REAL 2021	(%)
1	SD	1	1	0%
2	SMP	3	2	1%
3	SMA	50	51	21%
4	D1	2	2	1%
5	D3	64	73	30%
6	D4	3	2	1%
7	S1	34	26	11%
8	S1 Profesi	51	57	23%
9	S2	32	32	13%
	<b>Total</b>	<b>240</b>	<b>246</b>	<b>100%</b>

Tahun 2021 jumlah pegawai dan tingkat pendidikan bertumbuh 6 (enam) orang dibanding tahun 2020 dengan rincian:

- a. Sarjana (profesi) bertambah sebanyak 6 (enam) orang;
  - b. Sarjana berkurang sebanyak 8 (delapan) orang;
  - c. Diploma IV berkurang 1 (satu) orang;
  - d. Diploma III bertambah sebanyak 9 (sembilan) orang; dan
  - e. Sekolah Menengah Atas (SMA) bertambah 1 (satu) orang.
6. Jumlah Dokter Spesialis dengan Keahlian Khusus

Berikut data klasifikasi berdasarkan Pedoman Kolegium Ilmu Penyakit Mata Indonesia (KIKMI) tahun 2020. Data berikut adalah jumlah Dokter Spesialis Mata Purna Waktu RSMU, tidak termasuk Dokter Spesialis Mata Paruh Waktu. Pada data ini, dimungkinkan adanya 1 (satu) orang Dokter dengan Kompetensi lebih dari 1 (satu).

Tabel 2.6 Rincian Kompetensi Tenaga Medis

NO	URAIAN	REAL 2020	REAL 2021	SELISIH
1	Tenaga Medis			
	a. Spesialis Mata Umum	2	2	0
	b. Spesialis Mata dengan Kompetensi Tambahan			
	1) Vitreo Retina	4	3	-1
	2) Glaukoma	4	2	-2
	3) Infeksi dan Imunologi	1	1	0
	4) Pediatric Oftamologi	2	3	1
	5) Strabismus	2	2	0
	6) Lensa	11	13	2
	7) Kornea	3	3	0
	8) Bedah Refraktif	10	10	0
	9) Rekonstruksi Okuloplasti	1	1	0
	10) Onkologi Mata	2	0	-2

NO	URAIAN	REAL 2020	REAL 2021	SELISIH
	11) Oftamologi Komunitas	1	0	-1
	12) Refraksi dan Optimasi Visus	1	1	0
	13) Low Vision	0	0	0
c. Sub Spesialis Mata dengan Kompetensi Tambahan				
	1) Kornea, Lensa, dan Bedah Refraktif	3	4	1
	2) Rekonstruksi Okuloplasty dan Onkologi	1	1	0
	3) Glaukoma	1	1	0

Jumlah kompetensi ini tidak dapat dibandingkan dengan tabel Jumlah Tenaga Medis, karena 1 orang tenaga medis dapat memiliki lebih dari 1 keahlian khusus sesuai dengan hasil sertifikasi kompetensi masing-masing.

Tabel 2.7 Sasaran Strategis Karyawan

Sasaran Strategis			Capaian Tahun 2021
Indikator	Real 2020	Target 2021	
1. Persentase SDM yang memiliki sertifikasi Kompetensi	67,0%	80%	83% (203 karyawan dari 246 karyawan)
2. Persentase SDM yang mengikuti pelatihan minimal 20 jam/ tahun	96,4%	100%	100%
3. Persentase penyelenggaraan pelatihan/ pendidikan sesuai program	100%	100%	79%
4. Persentase SDM dengan penilaian kinerja sesuai standar	72,33%	100%	70% (172 Karyawan dari 246 karyawan)
5. Turnover rate SDM	1,69%	2%	3% (8 karyawan dari 246 karyawan)

### III. TUJUAN

#### 3.1 Tujuan Umum

Meningkatkan mutu pelayanan melalui peningkatan pengetahuan, keilmuan, ketrampilan, wawasan, etika dan penampilan kerja selaku pemberi pelayanan kesehatan.

#### 3.2 Tujuan Khusus

1. Meningkatnya kedisiplinan karyawan.
2. Meningkatnya motivasi kerja karyawan.
3. Menurunnya keluhan pelanggan atas pelayanan yang diberikan oleh karyawan.
4. Efisiensi anggaran belanja SDM.
5. Terpeliharanya pelayanan prima secara berkesinambungan.
6. Terpenuhinya hak dan kewajiban karyawan dan RS Mata Undaan secara adil.
7. Meningkatnya mutu pelayanan kesehatan RS. Mata Undaan Surabaya.
8. Meningkatnya pengetahuan, keilmuan, ketrampilan dan wawasan sesuai dengan perkembangan ilmu teknologi, dan sikap SDM RS Mata Undaan.
9. Mengembangkan karir dan penghargaan atas prestasi karyawan.
10. Meningkatnya standar untuk dapat menjalankan tugas profesi.

### IV. KEGIATAN POKOK DAN RINCIAN KEGIATAN

#### 4.1 Sumber Daya Manusia

1. Kebutuhan SDM

Sumber Daya Manusia di Sub Bagian HRD, sebagai berikut :

Tabel 4.1 Kualifikasi SDM Sub Bagian HRD

NO	PEGAWAI (SAAT INI)			STANDAR KEBUTUHAN		TAMBAHAN TENAGA KERJA	
	NAMA	JML	KUALIFIKASI	JML	KUALIFIKASI	JML	KUALIFIKASI
1	Kasubag HRD	1	S2 Psikologi	1	S1 Psikologi	0	
2	Staf HRD	1	S1 Hukum	2	Minimal S1 Administrasi	1	Minimal S1 Administrasi

Realiasi kebutuhan SDM akan dikoordinasikan ke Kepala Bagian Umum dan HRD selaku Atasan dari Kepala Sub Bagian HRD.

## 2. Orientasi

Orientasi dilaksanakan sesuai dengan panduan kegiatan orientasi yang tercantum dalam Pedoman Sumber Daya Manusia. Dalam proses memasuki tempat kerja baru, perlu adanya program orientasi dimana kegiatan ini bertujuan memberikan pemahaman kepada tenaga baru dalam menjalankan tugasnya. Pemahaman ini diberikan agar dalam menjalankan tugasnya nanti karyawan baru dapat menyesuaikan dengan prosedur yang ada di rumah sakit. Untuk itu rumah sakit membuat panduan orientasi karyawan agar tenaga baru tersebut dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan rumah sakit.

## 3. Pendidikan dan Pelatihan

### a. Program pendidikan formal berkelanjutan

Program pendidikan formal berkelanjutan dilakukan sebagai usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau pelayanan sesuai standar yang telah ditentukan oleh pemerintah maupun rumah sakit. Tahun 2021 karyawan yang melanjutkan sekolah dengan biaya rumah sakit, 2 orang Tenaga Umum yaitu Plt. Kepala Instalasi Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit dan Plt. Kepala Sub Bagian Tata Usaha, 2 orang tenaga asisten apoteker. Sedangkan *fellowship Korena, Infeksi & Imunologi* tahun 2021 akan diikuti oleh dr. Dedik Ipung Setiyawan, Sp.M dan *fellowship Refraksi dan Optimasi Visual* akan diikuti oleh dr. Kitriastuti, Sp.M.

### b. Program Pelatihan

#### 1) Pelatihan *Internal*

##### a) Kesehatan dan Keselamatan Kerja Rumah Sakit (K3RS), meliputi:

- (1) Penanganan Bencana;
- (2) Simulasi kebakaran;
- (3) Latihan evakuasi saat terjadi kebakaran, bencana alam dan keadaan darurat lainnya; dan
- (4) Latihan penggunaan alat pemadam kebakaran.

##### b) Keselamatan Pasien (*Patient Safety*)/ Manajemen Resiko, meliputi:

- (1) Pedoman mutu dan indikator klinik;
- (2) Pencegahan dan penanganan Kejadian Tidak Diharapkan (KTD);
- (3) Pencegahan dan penanganan Kejadian Nyaris Cidera (KNC);
- (4) Observasi sarana dan prasarana yang mengancam keselamatan pasien;
- (5) Evaluasi prosedur tetap yang memudahkan pasien dan petugas, sehingga pelaksanaannya tidak menimbulkan kesalahan; dan
- (6) Penanganan komplain pasien.

##### c) Pencegahan dan Pengendalian Infeksi Rumah Sakit (PPI), meliputi:

- (1) Pengenalan kepada petugas tentang penyakit-penyakit yang dapat ditularkan di lingkungan RS;
- (2) Sosialisasi penggunaan alat pelindung diri;
- (3) Sosialisasi kebersihan tangan dan penggunaan desinfektan sebelum dan selama bekerja;
- (4) Sosialisasi penanganan sampah medis; dan
- (5) PKRS bagi pasien rawat jalan dan rawat inap.

- d) *Service Excellent*  
Meliputi pemahaman tentang motto *care and smile* serta aplikasinya dalam bekerja. Materi pelatihan meliputi:
- (1) Etika berbusana;
  - (2) Etika berbicara melalui telepon;
  - (3) Etika berbicara dengan bertatap muka; dan
  - (4) Etika menjawab pertanyaan dan menghadapi komplain.
- e) Pendidikan untuk Tim Edukator RS
- (1) Penyakit.
  - (2) Pencatatan di Rekam Medik.
  - (3) Alur layanan.
  - (4) Komunikasi efektif.
  - (5) *Speak Up*.
- 2) Pelatihan *Eksternal*  
Diklat di luar RS Mata Undaan diadakan jika ada undangan dan dianggap diperlukan. Keputusan pemberangkatan personil mutlak wewenang pimpinan. Penunjukan personil disesuaikan dengan kebutuhan RS dan usulan dari kepala bidang/ bagian.
4. Evaluasi Kinerja SDM  
Evaluasi kinerja SDM dilakukan setiap bulan dengan menggunakan format pelaporan penilaian kinerja untuk karyawan. Setiap karyawan akan mendapatkan penilaian kinerja dari masing2 kepala unit/ instalasi. Dari hasil penilaian kinerja tersebut akan dievaluasi apakah karyawan tersebut sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh unit/ instalasi masing – masing.

## 4.2 Fasilitas

### 1. Pemeliharaan

Pemeliharaan peralatan pelatihan.

Tabel 4.2 Permintaan Terkait Sarana dan Prasarana Subbagian HRD

No	Jenis Permintaan
1	PC Komputer
2	Kamera <i>Pocket</i>
3	Kertas A4 dan F4
4	<i>ID Card</i>
5	Kursi Kerja
6	Form Cuti, Lembur, Ijin Pulang, Ijin Meninggalkan Kerja
7	Mesin Absensi
8	Alat Tulis Kantor
9	Kertas Sertifikat
10	<i>Display Book</i>
11	<i>File Kabinet</i>

2. Penggantian/Penambahan/Investasi  
Pemeliharaan sarana, prasarana, dan peralatan. Pemeliharaan di sub bagian HRD terdiri dari *maintanance* alat absensi, HRIS, file kepegawaian, printer, *scanner*, dan komputer.

#### 4.3 Mutu

Pelaporan indikator unit dilakukan setiap bulan ke Komite Mutu RS Mata Undaan Surabaya.

#### 4.4 Upaya Keselamatan

Pelaksanaan pemeliharaan dan perawatan ruang perkantoran. Pelaksanaan pemeliharaan dan perawatan ruang perkantoran akan dilakukan sesuai jadwal dan berkoordinasi dengan Teknisi (IPSP).

#### 4.5 Pengembangan Pelayanan

Pengembangan pelayanan dengan penggunaan aplikasi HRIS yang nantinya akan terfokus pada aplikasi HRIS terkait administrasi kepegawaian. Teknis pelaksanaan akan berkoordinasi dengan bagian SIRS.

#### 4.6 Monitoring dan Evaluasi

1. Monitoring
  - a. Monitoring terkait update perijinan (STR/ SIP) tenaga kesehatan dilaksanakan 3 bulan sekali  
Monitoring terkait update perijinan (STR/ SIP) tenaga kesehatan dilaksanakan 3 bulan sekali, bagi karyawan yang akan memasuki habis masa berlaku akan kami berikan surat pemberitahuan untuk segera melakukan pengurusan STR/ SIP tersebut.
  - b. Monitoring terkait file kepegawaian dilaksanakan 1 bulan sekali.  
Akan dilakukan pengecekan terkait dokumen yang ada di file kepegawaian khususnya bagi tenaga kesehatan terkait update dokumen perijinan dan kredensial.
2. Evaluasi  
Evaluasi perjanjian kontrak karyawan *outsourcing* dengan Pihak Ketiga dilaksanakan 1 tahun sekali. Akan dilakukan penilaian ke semua unit terkait yang berhubungan dengan tenaga *outsourcing* di masing – masing unit terkait untuk memberikan hasil penilaian untuk tetap melanjutkan atau tidak kerjasama kontrak karyawan tersebut.

#### 4.7 Rapat

1. Rapat rutin unit dilakukan setiap hari Selasa pada minggu kedua setiap bulannya.
2. Rapat rutin struktural dilakukan setiap hari Rabu setiap minggunya.
3. Rapat insidentil sesuai dengan kebutuhan.

#### 4.8 Laporan

1. Membuat laporan akuntabilitas kinerja sub bagian HRD.
2. Pelaporan indikator mutu sub bagian HRD.
3. Penilaian kinerja staf bulanan.



## V. CARA MELAKSANAKAN KEGIATAN

Tabel 5.1 Cara Melaksanakan Kegiatan

Kegiatan	Cara Melaksanakan Kegiatan
A. Sumber Daya Manusia	
1. Kebutuhan SDM	Realiasi kebutuhan SDM akan dikoordinasikan ke Kepala Bagian Umum dan HRD selaku Atasan dari Kepala Sub Bagian HRD.
2. Orientasi	Diberikan kepada staf Sub Bagian HRD yang lolos seleksi penerimaan karyawan baru dengan rincian yang sudah dijelaskan.
3. Pendidikan dan Pelatihan	Berkoordinasi dengan Kepala Bagian Umum dan HRD terkait dengan rencana pendidikan dan pelatihan yang akan diberikan kepada staf Sub Bagian HRD.
4. Evaluasi Kinerja SDM	Melakukan penilaian dan evaluasi hasil kinerja staf yang dilaksanakan setiap 1 bulan sekali.
B. Fasilitas	
1. Pemeliharaan	Berkoordinasi dengan Instalasi Pemeliharaan Sarana Prasarana terkait pemeliharaan fasilitas di Sub Bagian HRD.
2. Penggantian/ Penambahan/ Investasi	Berkoordinasi dengan unit terkait untuk kebutuhan penggantian/penambahan/investasi fasilitas di Sub Bagian HRD.
C. Mutu	Pelaporan indikator unit akan dilakukan setiap bulan dan dilaporkan ke Komite Mutu RS Mata Undaan Surabaya.
D. Upaya Keselamatan	Pelaksanaan pemeliharaan dan perawatan ruang perkantoran akan dilakukan sesuai jadwal dan berkoordinasi dengan Instalasi Pemeliharaan Sarana Prasaranan.
E. Pengembangan Pelayanan	Merinci kegiatan pengembangan pelayanan yang dibutuhkan oleh Sub Bagian HRD, kemudian di koordinasikan dengan bagian SIRS.
F. Monitoring dan Evaluasi	Dilakukan setiap bulan, triwulan, dan tahunan menyesuaikan kegiatan yang dilakukan oleh Sub Bagian HRD dan indikator mutu yang telah ditentukan.
G. Rapat	Rapat akan dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang sudah dibuat agar dapat mengevaluasi kinerja yang ada di Sub Bagian HRD.
H. Laporan	Laporan akan diserahkan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan meliputi akuntabilitas, indikator mutu dan penilaian kinerja staf.

## VI. SASARAN

Tabel 6.1 Sasaran

No	Kegiatan	Sasaran
1.	Sumber Daya Manusia	a. Terpenuhinya 100% SDM di Sub Bagian HRD. b. 100% karyawan baru mendapatkan orientasi. c. 100% karyawan mendapatkan pendidikan dan pelatihan. d. Evaluasi kinerja SDM 100%.
2.	Fasilitas	Terlaksananya pemeliharaan dan perawatan peralatan oleh teknisi.
3.	Mutu	Tercapainya 100% indikator mutu Sub Bagian HRD.
4.	Upaya Keselamatan	Terlaksananya pemeliharaan dan perawatan ruang perkantoran.
5.	Pengembangan Pelayanan	Terlaksananya penggunaan aplikasi HRIS.
6.	Monitoring dan Evaluasi	100% kegiatan terlaksana sesuai jadwal.
7.	Rapat	Terlaksananya rapat minimal 80% sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
8.	Laporan	100% laporan dilakukan tepat waktu.

## VII. JADWAL PELAKSANAAN KEGIATAN

Tabel 7.1 Jadwal Pelaksanaan Kegiatan

KEGIATAN	WAKTU (Bln)											
	Jan	Peb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nop	Des
A. Sumber Daya Manusia												
1. Kebutuhan SDM												
2. Orientasi karyawan baru												
3. Pendidikan dan Pelatihan												
4. Evaluasi Kinerja SDM												
B. Fasilitas												
1. Program pengadaan sarana, dan prasarana												
2. Program pemeliharaan sarana, prasarana, dan peralatan												
C. Mutu												

KEGIATAN	WAKTU (Bln)											
	Jan	Peb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nop	Des
1. Pelaporan Indikator Mutu Unit												
D. Upaya Keselamatan												
1. Pelaksanaan pemeliharaan dan perawatan ruang perkantoran												
E. Pengembangan Pelayanan												
1. Implementasi aplikasi HRIS												
F. Monitoring dan Evaluasi												
1. Monitoring <i>update</i> perijinan (STR/ SIP Tenaga Kesehatan)												
2. Monitoring <i>update</i> file kepegawaian												
3. Evaluasi perjanjian kontrak karyawan outsourcing												
G. Rapat												

KEGIATAN	WAKTU (Bln)											
	Jan	Peb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nop	Des
Rapat Rutin												
H. Laporan												
Laporan Rutin												

### VIII. EVALUASI PELAKSANAAN KEGIATAN

Evaluasi pelaksanaan kegiatan meliputi:

1. Analisis melalui jadwal kegiatan telah sesuai jadwal atau tidak.
2. Analisis proses pelaksanaan apakah telah sesuai dengan kebijakan, aturan, SPO, UU dan regulasi ketenagakerjaan.
3. Analisis dari target/ sasaran apakah telah sesuai/ mencapai sasaran atau tidak
  - a. Pelaksanaan rencana kegiatan;
  - b. Hambatan-hambatan pelaksanaan kegiatan.
4. Analisis dari kegiatan pelatihan apakah hasil *pre test* dan *post test* untuk melihat teknik pelatihan sudah benar.
5. Selanjutnya dari setiap pelaksanaan kegiatan dibuat laporan.

### IX. PENCATATAN DAN PELAPORAN KEGIATAN

Tabel 9.1 Pencatatan dan Pelaporan Kegiatan

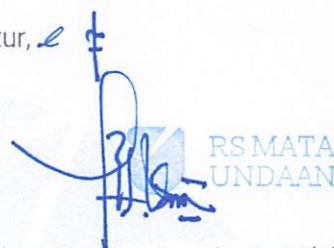
NO	KEGIATAN	INDIKATOR	STAN DAR	REALI SASI	BOBOT	KINERJA	MASALAH YANG DIHADAPI	UPAYA PEMECAHAN MASALAH
		I						
		P						
		OP						
		OC						

### X. PENUTUP

Demikian Program Kerja Sub Bagian HRD tahun 2022 yang dapat kami sampaikan. Semoga apa yang sudah direncanakan dapat berjalan dengan baik dan memenuhi target yang telah ditetapkan.

Ditetapkan di Surabaya  
Pada tanggal 10 Januari 2022

Direktur, 



RSMATA  
UNDAAN

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

Undaan Kulon 19  
Surabaya 60274, Indonesia

T +6231 5343 806, 5319 619  
F +6231 531 7503  
E info@rsmataundaan.co.id

f Rumah Sakit Mata  
Undaan Surabaya

@ rs.mataundaan  
rsmataundaan.co.id

