



**PEMBERDAYAAN SDM UNTUK MENINGKATKAN PERFORMA KARYAWAN DI  
RUMAH SAKIT AISYIYAH SITI FATIMAH SIDOARJO**

**EMPOWERING HR TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE AT AISYIYAH SITI  
FATIMAH SIDOARJO HOSPITAL**

**Retno Widya<sup>1\*</sup>, Dinda Nirwasita<sup>2</sup>, Hersa Farida<sup>3</sup>**  
<sup>1,2,3</sup> UIN KIAI HAJI ACHMAD SIDIQ, Jember, Indonesia  
\*rwidya534@gmail.com

**Abstrak:** Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Sidoarjo merupakan institusi kesehatan yang mengalami tantangan dalam meningkatkan performa karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor yang dapat meningkatkan performa karyawan di Rumah Sakit Aisyiyah Sidoarjo. Metode penelitian yang digunakan adalah sharing knowledge dengan pengambilan sampel menggunakan tahap perencanaan, tahap implementasi, dan tahap evaluasi. Data dikumpulkan dengan wawancara kepada karyawan Rumah Sakit Siti Fatimah Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan SDM berdampak positif terhadap peningkatan performa karyawan di Rumah Sakit Siti Fatimah Sidoarjo. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam pemberdayaan SDM dapat meningkatkan performa karyawan dan meningkatkan kualitas layanan di Rumah Sakit Siti Fatimah Sidoarjo.

**Kata Kunci:** Pemberdayaan SDM, Performa Karyawan, Rumah Sakit, Sidoarjo

**Abstract:** Aisyiyah Siti Fatimah Sidoarjo Hospital is a health institution that experiences challenges in improving the performance of its employees. This research aims to evaluate human resource (HR) empowerment as a factor that can improve employee performance at Aisyiyah Hospital Sidoarjo. The research method used is knowledge sharing by sampling using the planning stage, implementation stage and evaluation stage. Data was collected by interviews with employees of Siti Fatimah Hospital Sidoarjo. The research results show that HR empowerment has a positive impact on improving employee performance at Siti Fatimah Hospital Sidoarjo. These findings show that empowering human resources can improve employee performance and improve the quality of services at Siti Fatimah Hospital, Sidoarjo.

**Keywords:** HR Empowerment, Employee Performance, Hospital, Sidoarjo

| Received        | Revised       | Published     |
|-----------------|---------------|---------------|
| 14 Januari 2024 | 10 Maret 2024 | 15 Maret 2024 |

## Pendahuluan

Menurut definisi yang diberikan oleh Organisasi Kesehatan Dunia, “Rumah Sakit adalah komponen penting dari organisasi sosial dan kesehatan yang melayani masyarakat dengan menawarkan layanan medis yang komprehensif, kuratif, dan preventif di samping layanan rawat jalan yang membantu keluarga untuk tetap berada di rumah. Rumah sakit berfungsi sebagai fasilitas penelitian biomedis selain sebagai tempat pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan.”

Rumah sakit didefinisikan sebagai fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara menyeluruh, meliputi rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009. Untuk mencapai tujuannya, rumah sakit harus mempertimbangkan cara yang

efektif untuk mengelola sumber daya manusianya. Efektivitas suatu organisasi didasarkan pada kemampuan karyawan atau sumber daya manusianya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam mengawasi sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi.

Karena sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat berharga, maka tidak ada sumber daya lain yang dapat menggantikan peran dan fungsinya. Berapapun dana yang dikururkan atau secanggih apapun teknologi yang dimiliki organisasi, semuanya akan sia-sia tanpa adanya sumber daya manusia yang mumpuni. Kunci keberhasilan organisasi adalah efisiensi penggunaan tenaga kerja (SDM), sehingga pemanfaatan tenaga kerja memerlukan kebijakan yang mendorong produktivitas lebih besar.

Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengkajian sarana dan prasarana yang ada merupakan tanggung jawab seorang pemimpin keperawatan agar dapat memberikan asuhan keperawatan seefektif dan seefisien mungkin kepada pasien, keluarga, dan masyarakat. Dalam rangka memberikan asuhan keperawatan yang profesional, perawat eksekutif dipimpin langsung oleh kepala ruangan yang berfungsi sebagai pemimpin operasional di bidang keperawatan. Keberhasilan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kemampuan perilaku kepemimpinan kepala ruangan, sehingga kedudukannya sangat menentukan. Kepemimpinan yang terlalu ketat atau otoriter dapat menyebabkan gejala burnout karyawan sehingga menurunkan motivasi dan kualitas lingkungan kerja.

## Metode

Bentuk kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini berbentuk *sharing knowledge* bersama karyawan di Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Sidoarjo dengan tujuan untuk mengimplementasikan *pemberdayaan* SDM kepada karyawan agar mereka menjalankan tugas dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Tahap perencanaan, tahap implementasi, dan tahap evaluasi semuanya terlibat dalam mewujudkan inisiatif pelayanan masyarakat. Ada tiga langkah yang terlibat dalam menjelaskan bagaimana pengabdian masyarakat dilaksanakan:

1. Tahap Persiapan: Pada tahap awal ini, tim pengabdian bersiap untuk menyajikan materi selama kegiatan pengabdian. Materi yang akan dibahas yaitu tentang pemberdayaan SDM untuk meningkatkan kinerja pekerja dan bagaimana menerapkannya untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam kegiatan pengabdian tersebut berupa *sharing knowledge*.
2. Tahapan Implementasi: Pada tahap implementasi ini, tim pengabdian melakukan latihan berbagi pengetahuan untuk menghadirkan pemberdayaan SDM sebagai taktik untuk meningkatkan produktivitas pegawai di Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Sidoarjo. Latihan ini dilakukan bersama staf rumah sakit melalui sesi diskusi dan tanya jawab.
3. Tahap Evaluasi: pada tahap terakhir, tim pengabdian melakukan kegiatan pengumpulan data untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan kegiatan pengabdian. Data dikumpulkan melalui wawancara karyawan. Selanjutnya, data yang terkumpul diperiksa untuk mengetahui tingkat efektivitas kegiatan pengabdian yang dilakukan.

## Hasil dan Pembahasan



**Gambar 1.** RS ‘Aisyiyah Siti Fatimah

Berdasarkan tahap analisis yang digunakan bersama dengan karyawan Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Sidoarjo diperoleh hasil data pengabdian dibawah ini :

Pemberdayaan merupakan hubungan antara personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Namun untuk menjadikan pemberdayaan karyawan lebih baik maka terdapat beberapa indicator yang perlu ditingkatkan, antara lain :

1. Dukungan manajemen untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut pendapat para peneliti guna untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan adalah dengan membantu mereka mengembangkan kebiasaan yang mendukung peningkatan mereka melalui partisipasi dalam pelatihan yang disponsori atau diadakan rumah sakit. Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Sidoarjo mendorong anggota stafnya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan terkait pekerjaan mereka dengan menawarkan dukungan baik berupa materi maupun inmateri. Pihak Rumah Sakit selalu memperhatikan kinerja dan apa yang dibutuhkan oleh para staf untuk kemajuan Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Sidoarjo. Ini semua bukan semata-mata hanya untuk mencapai tujuan atau kemajuan instansi, tetapi ini juga tentang bagaimana seseorang menjadi lebih berkualitas dan dapat memberikan yang terbaik untuk masyarakat.

Salah satu bentuk dorongan dari pihak Rumah Sakit untuk para staf atau karyawannya yaitu dengan mengadakan pelatihan Excel untuk para staf terutama staf administrasi dan manajemen. Pelatihan ini diharapkan bisa membatu mempercepat pekerjaan dan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas. Dijaman sekarang staf atau karyawan dituntut untuk bisa menguasai kecanggihan teknologi yang ada dan selalu update dengan perkembangan sistem. Dengan adanya

pelatihan Excel dapat membantu para staf dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat dirasakan terutama oleh para staf keuangan yang sangat terbantu dengan adanya pelatihan ini. Mereka bisa lebih mengerti penggunaan excel dari sebelumnya.

Selain pelatihan dari pihak Rumah Sakit, para pekerja sendiri harus berpartisipasi aktif dalam pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan baru diluar secara mandiri. Mereka harus memiliki rasa antusias yang tinggi untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka. Dengan kata lain mereka harus memiliki inisiatif sendiri untuk mengembangkan apa yang sudah mereka miliki.

## 2. Dukungan manajemen untuk mengembangkan potensi diri karyawan

Pengembangan potensi diri karyawan menurut peneliti sangat penting karena hal ini akan memperkuat potensi diri dan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang terus berubah. Pengembangan dipahami sebagai upaya menjadikan segala sesuatu yang dimiliki menjadi lebih baik atau lebih besar dari sebelumnya. Dalam hal ini, pengembangan potensi diri pegawai jauh lebih penting. Salah satu instansi yang sangat memperhatikan potensi para staf atau karyawannya yaitu Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Sidoarjo.

Pihak Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Sidoarjo selalu mencari informasi mengenai pelatihan-pelatihan yang dapat mendukung potensi karyawan ataupun untuk kemajuan Rumah sakit. Seperti pada pertengahan bulan Januari 2024 kemarin, pihak manajemen mengirimkan delegasinya untuk mengikuti pelatihan di Yogyakarta. Mereka yang dikirim menjadi delegasi dari Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Sidoarjo bukan sembarang orang, mereka dipilih karena potensi yang ada pada diri mereka. Oleh karena itu mereka terpilih menjadi delegasi yang dikirim ke Yogyakarta.

Hal ini dilakukan bukan hanya untuk kemajuan Rumah Sakit saja, tetapi juga untuk meningkatkan potensi pengembangan stafnya dari posisi menengah ke posisi yang lebih baik sehingga di masa depan mereka dapat mengelola berbagai tugas yang diberikan kepada mereka dalam situasi yang terus berubah. Jadi tidak hanya kemajuan Rumah Sakit yang didapat namun kualitas SDM yang bagus juga akan muncul dan masyarakat bisa mendapatkan pelayanan yang baik dan berkualitas.

## 3. Dorongan implementasi pelatihan

Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Sidoarjo berupaya mendukung dan mengawal penerapan pelatihan yang telah diterima para stafnya. Penerapan pelatihan menurut peneliti sangat penting karena memungkinkan seseorang untuk melihat atau membandingkan hasil pelatihan dengan tujuan yang ditetapkan oleh

organisasi dan membantunya mencapai tujuannya. Selain itu, Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Sidoarjo senantiasa memantau penerima pelatihan untuk membandingkan prestasi sebelum dan sesudah pelatihan. Pelatihan perlu diawasi secara ketat karena sangat mahal dan memakan waktu.

Pemantauan dilakukan sesuai status karyawan itu sendiri. Untuk karyawan yang berstatus orientasi dievaluasi tiga bulan sekali. Sedangkan karyawan yang berstatus kontrak 1, kontrak 2, dan karyawan tetap akan dievaluasi setahun sekali. Dari hasil evaluasi atau pemantauan ini akan terlihat bagaimana kinerja para karyawan. Peningkatan atau penurunan kinerja akan menentukan karir karyawan untuk kedepannya. Maka dari itu para karyawan harus memiliki antusias dalam mengembangkan potensi dalam diri mereka dan mempertahankan posisi mereka dalam lingkungan kerja.

Hasil implementasi pelatihan juga cukup terlihat saat ini, seperti pelayanan Rumah Sakit yang semakin baik dan penataan Rumah Sakit yang lebih bagus. Tidak hanya itu, pihak Rumah Sakit juga berencana akan memperluas area Rumah Sakit dengan membangun gedung baru. Artinya kualitas SDM dan kinerja karyawan Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Sidoarjo tidak diragukan.

#### 4. Kredibilitas

Menurut peneliti agar nilai baik dalam indikator kredibilitas ini selalu memberikan yang terbaik dari pekerjaan yang telah karyawan lakukan, agar pimpinan menilai bahwa kinerja yang telah karyawan lakukan baik dan diberikan penghargaan jika pekerjaan yang mereka lakukan sudah baik. Maka dari pihak Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Sidoarjo memberikan penghargaan kepada para pekerja terampil untuk mendorong mereka terus meningkatkan standar kinerjanya. Tidak hanya itu, pihak rumah sakit juga memberi promosi jabatan taupun mutasi kepada staf atau karyawan apabila mereka dalam jangka waktu tertentu memiliki nilai plus dalam menjalankan tugas yang berkaitan dengan tujuan instansi. Begitu pula sebaliknya, apabila karyawan mengalami penurunan dalam kinerja maka pihak Rumah Sakit tidak segan-segan akan menurunkan jabatan ataupun posisinya sebagai karyawan bisa dipertimbangkan maupun tergantikan. Ini semua dilakukan sesuai dengan aturan atau ketentuan yang berlaku dalam kurikulum Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Sidoarjo.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian di Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Sidoarjo mengenai pemberdayaan SDM dalam rangka peningkatan performa karyawan, dengan pemberdayaan

yang tersebut di harapkan dapat meningkatkan kinerja dan kualitas karyawan, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pemberdayaan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Sidoarjo dan Salah satu tujuan pemberdayaan karyawan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut baik secara teori maupun praktek di lapangan. Dengan pemberdayaan tersebut karyawan juga dapat mengetahui kondisi perusahaan sehingga mereka akan melakukan yang terbaik untuk perusahaan.
- 2) Dukungan Manajemen merupakan faktor yang dominan dalam pemberdayaan karyawan dan mempunyai kontribusi yang tinggi, hal tersebut menunjukkan kontribusi dukungan Manajemen terhadap para karyawan, Contohnya yakni manajemen memberikan pelatihan-pelatihan yang di lakukan oleh manajer atau pimpinan perusahaan untuk supporting keluar apabila ada pelatihan atau diklat mengikutsertakan karyawan untuk mengikuti diklat atau training-training yang ada sehingga dapat menambah kemampuan dari karyawan tersebut.
- 3) Implementasi hasil dari pelatihan yang ada cukup memuaskan dan mebuahkan hasil. Artinya usaha dan dukungan manajemen dalam memberdayakan karyawan berhasil. Disatu sisi karyawan memiliki kinerja yang baik dan berkualitas dan disisi lain Rumah Sakit semakin memperlihatkan kemajuannya.

### **Ucapan Terima Kasih**

Kami ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Sidoarjo serta Bapak/Ibu Dosen dan teman-teman dari UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDIQ JEMBER yang telah turut serta dalam mensukseskan kegiatan program pengabdian kami. Tanpa dukungan yang begitu besar dari semua pihak, pastinya acara ini tidak akan berjalan dengan baik dan sukses seperti yang kita harapkan. Kami sangat menghargai dan berterima kasih atas partisipasi dan kontribusi yang diberikan dalam berbagai bentuknya, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kami juga ingin mengakui dan menghargai kerja keras dari seluruh panitia penyelenggara, khususnya para koordinator yang telah memastikan segala hal terlaksana dengan baik. Tanpa kerja keras dan dedikasi mereka, kegiatan ini tidak akan berjalan sebaik ini. Kami juga ingin memberikan penghargaan khusus kepada seluruh narasumber yang telah berbagi pengetahuannya. Semua ilmu yang disampaikan akan sangat berguna dalam mengembangkan potensi diri dan lingkungan sekitarnya.

Sekali lagi, kami menyampaikan rasa terima kasih dan pengakuan terhadap semua pihak yang turut serta mendukung kegiatan program pengabdian kali ini. Semoga semua hal

baik ini dapat menjadi inspirasi dan motivasi bagi kita semua untuk terus berbuat baik dan membantu masyarakat sekitar kita. Terima kasih banyak

## Referensi

- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana, Bali.
- Prastiti, S. S. B., & Lestari, N. P. N. E. (2022). Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Puskesmas di Era New Normal. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Nasional, Denpasar. Diakses dari <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/39144>
- Widodo, U., Indriyatni, L., & Wahyuningsih, S. (2021). PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA RSUD Dr. M. ASHARI PEMALANG ). *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 16(1). Diakses dari <https://ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fe/article/view/372>
- Setiawan, T. (2018). Pemberdayaan sumber daya manusia sebagai instrumen peningkatan kinerja organisasi. *Media Mahardhika* Vol. 16 No. 3. STIE Mahardhika Surabaya. Diakses dari <http://repository.stiemahardhika.ac.id/2391/>
- Wongkar, O. B. P., Sepang, J. L., & Loindong, S. S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado. Diakses dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21333>
- Sekhudin. (2021) "PEMBERDAYAAN KARYAWAN DALAM RANGKA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOLID UTAMA LOGISTIK SEMARANG". UTAMA, CENDIKIA KARYA. Diakses dari <https://eskripsi.cendekiaku.com/storage/skripsi/file/Z4pMils8fmwt7RMFLMAyRZcWCT8ImdWLjax9lqia.pdf>
- Ramadhani, S. R. (2018). "Pengelolaan dan Pemberdayaan Sumber Daya Insani (PSDI) di RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati". Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Diakses dari <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/10967>
- Slamet Adi Priyatna (2022), "Mutasi, Antara Harapan dan Realita". Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. Diakses dari <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/15550/Mutasi-Antara-Harapan-dan-Realita.html>
- Leny, N. F. 2019. "Hubungan Antara Pemberdayaan Karyawan Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2019" (Doctoral dissertation, STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN). <http://repository.stikes-bhm.ac.id/id/eprint/600>
- Setiawan, T. 2018. "Pemberdayaan sumber daya manusia sebagai instrumen peningkatan kinerja organisasi" PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI INSTRUMEN PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI , 16 (3). <http://repository.stiemahardhika.ac.id/id/eprint/2391>

- Dewi, A. (2019). "Dampak Karakteristik Individu dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Burnout Pada Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia". *Review Jurnal Hukum dan Ekonomi Indonesia*, 5, 10-21070. <https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/413>
- Fitriati, R. (2020). Pengaruh Pemberdayaan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal Teacherpreneur*, 1(1), Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas IVET di Semarang. Diakses dari <https://www.e-journal.ivet.ac.id/index.php/pawiyatan/article/view/1567>
- Saputra, I. M. A., & Wibawa, I. M. A. (2019). *Pengaruh kepuasan kerja, keadilan organisasional dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University). Diakses dari <https://www.neliti.com/publications/247795/pengaruh-kepuasan-kerja-keadilan-organisasional-dan-pemberdayaan-karyawan-terhad>
- Nurahmawati, S., Safitri, D. F., & Nurfadilah, I. (2022, December). LITERATURE REVIEW: PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *SENMABIS: Conference Series*. Universitas Nusa Putra, Sukabumi. Diakses dari <http://prosiding.senmabis.nusaputra.ac.id/index.php/prosiding/article/view/92>
- Wibowo, F. (2010). *PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT AMAL SEHAT WONOGIRI* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta). Diakses dari <https://eprints.ums.ac.id/8057/>
- Nusantoro, E. (2020). Optimalisasi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Lingkungan Bekerja. *Edukasi*, 14(1). Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Diakses dari <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/edukasi/article/view/965>