

## Kurangnya Manajemen Waktu Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda Asy-Syifa Bandar Lampung Tahun 2024

Fitri Yuli Mayasari<sup>1</sup>, Yogi Catur Putra<sup>2</sup>, Retno Sofy Safira<sup>3</sup>, Muli Zalia Aqsa<sup>4</sup>, Melan Andayani<sup>5</sup>, Pangga Dwi Satria<sup>6</sup>, Farah Salwa Khalidah<sup>7\*</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6,7</sup> Program Studi Administrasi Rumah Sakit/Fakultas Ilmu Kesehatan/  
Universitas Muhammadiyah Metro, Metro, Indonesia

\*Alamat korespondensi. Gedung Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro, 34381, Metro, Lampung.

E-mail: [fitri2907@gmail.com](mailto:fitri2907@gmail.com)<sup>1</sup>  
[yogi.catur38@gmail.com](mailto:yogi.catur38@gmail.com)<sup>2</sup>  
[retnosofisafira@gmail.com](mailto:retnosofisafira@gmail.com)<sup>3</sup>  
[aqsamuli.26@gmail.com](mailto:aqsamuli.26@gmail.com)<sup>4</sup>  
[melanandayani81@gmail.com](mailto:melanandayani81@gmail.com)<sup>5</sup>  
[panggadwisatria29@gmail.com](mailto:panggadwisatria29@gmail.com)<sup>6</sup>  
[Farahsalwaaa@gmail.com](mailto:Farahsalwaaa@gmail.com)<sup>7\*</sup>

---

### ABSTRAK

RSIA Bunda Asy-Syifa sedang melakukan kredensialing BPJS Kesehatan. RSIA Bunda Asy-Syifa berupaya agar bisa melakukan kerjasama dengan BPJS Kesehatan guna meningkatkan pelayanan dan mutu rumah sakit. Oleh sebab itu, RSIA Bunda Asy-Syifa sedang melakukan perbaikan di berbagai aspek, baik itu di bagian administrasi, bagian keuangan, bagian pemberkasan, bagian SDM, maupun di bagian perbaikan sarana, prasarana dan fasilitas di rumah sakit. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu pengamatan (observasi) dan wawancara. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah. Pada penelitian ini, peneliti menyajikan hasil penelitian secara kualitatif deskriptif yaitu data-data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka. Data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, dan video. Manajemen waktu karyawan yang kurang efektif, karyawan tidak bisa memanajemen waktu dengan baik dan menentukan prioritas pekerjaan mana yang harus segera diselesaikan sehingga menimbulkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang berdampak adanya lembur dan juga mengakibatkan pembengkakan dibagian keuangan untuk pembayaran upah lembur. Selain itu berdampak pula pada kinerja HRD apakah HRD memantau kinerja karyawannya atau tidak. Oleh sebab itu program unggulan yang dapat menangani permasalahan dalam manajemen waktu karyawan yang kurang efektif yaitu dengan program "waktuku aku kendalikan" yang akan berpengaruh pada meningkatnya produktivitas karyawan, mengurangi stress dan kelelahan karyawan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan meningkatnya citra rumah sakit.

**Kata kunci:** Manajemen Waktu

### ABSTRACT

RSIA Bunda Asy-Syifa is conducting BPJS Health credentialing. RSIA Bunda Asy-Syifa seeks to collaborate with BPJS Kesehatan to improve the service and quality of the hospital. Therefore, RSIA Bunda Asy-Syifa is making improvements in various aspects, both in the administration section, the financial section, the filing section, the HR section, as well as in the improvement of facilities, infrastructure and facilities in the hospital. This research uses qualitative research methods, namely observation (observation) and interviews. Qualitative research methods are research methods used to research on natural object conditions. In this study, researchers present the results of descriptive qualitative research, namely data collected in the form of words, pictures and not numbers. This data comes from interview scripts, field notes, photos, and videos. Ineffective employee time management, employees cannot manage time properly and determine which work priorities must be completed immediately, causing delays in completing work which has an impact on overtime and also results in swelling in the finance department for overtime wage payments. Therefore, a superior program that

---

*can handle problems in ineffective employee time management is the "I control my time" program which will have an effect on increasing employee productivity, reducing employee stress and fatigue, increasing employee job satisfaction, and increasing the image of the hospital.*

**Keywords:** *time management*

---

## **Pendahuluan**

Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda Asy-Syifa adalah rumah sakit yang berada di kota Bandar Lampung, dari pengembangan praktek spesialis dr. Wardah Suhaili, Sp.OG. Berawal dari praktek di klinik Sentausa di Bandar Lampung dari tahun 2005 yang menunjukkan kepada masyarakat sekitar Bandar Lampung begitu besar terhadap pelayanan dari dokter Obsetri-Ginecology nya. Hal ini lah yang menyebabkan keinginan dr. Wardah Suhaili, Sp.OG untuk membangun Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda Asy-Syifa pada tahun 2012.

Rumah Sakit Bunda Asy-Syifa pada saat kami melakukan Pengalaman Belajar Lapangan (PBL) 1 yaitu sedang melakukan kredensialing BPJS Kesehatan. RSIA Bunda Asy-Syifa sedang berupaya agar bisa melakukan kerjasama dengan BPJS Kesehatan guna meningkatkan pelayanan dan mutu rumah sakit. Oleh sebab itu, RSIA Bunda Asy-Syifa sedang melakukan perbaikan di berbagai aspek, baik itu di bagian administrasi, bagian keuangan, bagian pemberkasan, bagian SDM, maupun di bagian perbaikan sarana, prasarana dan fasilitas di rumah sakit.

Di RSIA Bunda Asy-Syifa ruangan di bagian office atau kantor bagian manajemen masih digabungkan menjadi 1 ruangan. Di dalam ruangan tersebut ada bagian keuangan, bagian SDM atau HRD, bagian diklat, bagian IT, dan juga ruangan direktur. Keterbatasan ruangan inilah yang menyebabkan kurangnya keefektifan dan keefisienan karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan keterbatasan ruangan dan sarana prasarana yang kurang memadai. Hal ini berdampak pada kepuasan karyawan dalam mendapatkan kenyamanan dalam melakukan pekerjaannya.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu pengamatan (observasi) dan wawancara. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah. Pada penelitian ini, peneliti menyajikan hasil penelitian secara kualitatif deskriptif yaitu data-data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka. Data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, dan video.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **1. Identifikasi Data dan Situasi RSIA Bunda Asy- Syifa**

RSIA Bunda Asy-Syifa adalah rumah sakit yang berada di kota Bandar Lampung, dari pengembangan praktek spesialis dr. Wardah Suhaili, Sp.OG. Berawal dari praktek di klinik Sentausa di Bandar Lampung dari tahun 2005 yang menunjukkan kepada masyarakat sekitar Bandar Lampung begitu besar terhadap pelayanan dari dokter Obsetri-Ginecology nya. Hal ini lah yang menyebabkan keinginan dr Wardah Suhaili, Sp.OG untuk membangun Rumah

sakit ibu dan anak Bunda Asy-Syifa pada tahun 2012. Sehingga menciptakan berdirinya RSIA Bunda Asy Syifa sejak 9 Maret 2013. RSIA tersebut merupakan bentuk persembahan kalangan dokter swasta dan praktisi kesehatan untuk melengkapi infrastruktur pelayanan kesehatan di Bandar Lampung.

RSIA Bunda Asy Syifa adalah rumah sakit type c yang memiliki 37 tempat tidur yang merupakan fasilitas kesehatan ibu dan anak yang menjunjung tinggi segala sesuatu yang menganut prinsip Ke Islaman dan kekeluargaan, berkomitmen menjaga keselamatan dan keamanan pasien serta lebih mengutamakan kepuasan pelanggan, profesionalisme dan kerjasama.

RSIA Bunda Asy Syifa merupakan rumah sakit swasta yang melayani pelayanan kesehatan secara umum dan bekerjasama dengan berbagai asuransi kesehatan. RSIA Bunda Asy Syifa merupakan rumah sakit terlengkap yang bekerjasama dengan berbagai asuransi kesehatan di provinsi Lampung.

Situasi rumah sakit bunda asy syifa pada saat kami melakukan pengalaman belajar Lapangan (PBL) 1 yaitu sedang melakukan kredensialing BPJS Kesehatan. RSIA Bunda Asy Syifa sedang berupaya agar bisa melakukan kerjasama dengan BPJS Kesehatan guna meningkatkan pelayanan dan mutu rumah sakit. Oleh sebab itu, RSIA Bunda Asy Syifa sedang melakukan perbaikan di berbagai aspek, baik itu di bagian administrasi, bagian keuangan, bagian pemberkasan, bagian SDM, maupun di bagian perbaikan sarana, prasarana dan fasilitas di rumah sakit.

RSIA Bunda Asy Syifa sedang melakukan penambahan sumber daya manusia terutama di bagian farmasi, manajemen, keuangan, dll untuk memenuhi kredensialing BPJS kesehatan, selain itu RSIA Bunda Asy Syifa juga melakukan pembenahan fasilitas kamar perawatan yang ada dengan melengkapi sarana dan prasarana yang masih belum lengkap.

Di RSIA Bunda Asy Syifa ruangan di bagian office atau kantor bagian manajemen masih digabungkan menjadi 1 ruangan. Di dalam ruangan tersebut ada bagian keuangan, bagian SDM atau HRD, bagian diklat, bagian IT, dan juga ruangan direktur. Keterbatasan ruangan inilah yang menyebabkan kurangnya keefektifan dan keefisienan karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan keterbatasan ruangan dan sarana prasarana yang kurang memadai. Hal ini berdampak pada kepuasan karyawan dalam mendapatkan kenyamanan dalam melakukan pekerjaannya.

## 2. Penyajian Data dan Hasil Analisis Situasi RSIA Bunda Asy- Syifa

### a. Bagian SDM (HRD)

Dari hasil pengamatan dan wawancara kami di bagian SDM (HRD) kami menemukan bahwa manajemen waktu karyawan dibagian office RSIA Bunda Asy-Syifa yang kurang baik sehingga menimbulkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan yang berdampak adanya lembur kerja. Dari lembur kerja inilah menyebabkan pembengkakan di bagian keuangan. Selain itu masalah yang kami temukan di bagian SDM adalah keterbatasan SDM OB yang ada di rumah sakit.

### b. Bagian Farmasi

Dari hasil wawancara kami di bagian farmasi kami menemukan bahwa sering terjadinya stok obat yang kosong dan pihak farmasi rumah sakit harus mencari ke pihak distributor atau ke pihak yang bekerjasama dengan RSIA Bunda Asy-Syifa.

c. Bagian Humas dan Marketing

Dari hasil pengamatan dan wawancara kami di bagian humas & marketing kami menemukan bahwa masih adanya pelanggaran hak dan kewajiban pasien tentang pembatasan pengunjung pasien serta kurangnya kesadaran pengunjung pasien walaupun sudah ada peringatan tentang kawasan tanpa rokok.

3. *Identifikasi Masalah dan Prioritas Masalah RSIA Bunda Asy- Syifa*

a) Stok Obat kosong

Masalah ini terjadi di bagian farmasi, dimana sering terjadi stok obat kosong dan pihak rumah sakit harus mencari ke pihak distributor atau ke pihak yang MOU dengan RSIA Bunda Asy-Syifa. Hal ini terjadi karena pihak rumah sakit masih belum bisa melengkapi seluruh stok obat dengan jumlah yang banyak karena keterbatasan keuangan rumah sakit. Namun masalah ini masih bisa ditangani dengan baik, yaitu dengan cara mencari stok obat yang diperlukan di pihak distributor ataupun ke pihak lain yang melakukan MOU dengan RSIA Bunda Asy-Syifa.

b) Keterbatasan SDM OB (Office Boy)

Keterbatasan Office Boy atau petugas kebersihan di rumah sakit berdampak pada kurangnya kebersihan ruangan yang mengakibatkan setiap unit bertanggung jawab atas kebersihan ruangnya masing-masing. Hal ini terjadi dikarenakan rumah sakit RSIA Bunda Asy-Syifa masih belum mendapatkan petugas kebersihan yang benar-benar mampu untuk bekerja dengan peraturan dan kebijakan yang ada di rumah sakit, selain itu RSIA Bunda Asy-Syifa juga masih kekurangan anggaran biaya untuk melakukan rekrutmen petugas kebersihan, sehingga sampai detik ini petugas kebersihan yang ada masih melakukan double job untuk membersihkan seluruh ruangan yang ada di rumah sakit.

c) Kurangnya Perhatian atau Kesadaran Pengunjung Pasien

Meskipun RSIA Bunda Asy-Syifa telah ditetapkan sebagai Kawasan Tanpa Rokok (KTR) dan diberlakukan larangan merokok dengan sanksi denda, masih saja ada pasien yang melanggar aturan ini. Hal ini tentunya menimbulkan berbagai konsekuensi dan dampak negatif, baik bagi pasien itu sendiri, orang lain di sekitarnya, maupun pihak rumah sakit.

d) Hak dan Kewajiban Pasien

Meskipun pembatasan pengunjung pasien telah diterapkan di banyak rumah sakit, masih saja ada fenomena pengunjung yang datang secara berlebihan. Hal ini dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, baik bagi pasien, staf medis, maupun operasional rumah sakit secara keseluruhan. Pasien harus mengikuti peraturan rumah sakit misalkan pengunjung pasien hanya diperbolehkan 1 orang tetapi pasien tetap membawa pengunjung lebih dari 1 orang.

## e) Manajemen/Office/HRD

Masalah ini terjadi di bagian office. Manajemen waktu karyawan yang kurang efektif, karyawan tidak bisa memajemen waktu dengan baik dan menentukan prioritas pekerjaan mana yang harus segera diselesaikan sehingga menimbulkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang berdampak adanya lembur dan juga mengakibatkan pembengkakan dibagian keuangan untuk pembayaran upah lembur. Selain itu berdampak pula pada kinerja HRD apakah HRD memantau kinerja karyawannya atau tidak. Masalah ini cukup kompleks oleh sebab itu mari kita bahas masalah ini lebih lanjut.

Tabel 1. Penentuan prioritas masalah menggunakan metode delbeq.

Masalah	Besar Masalah	Kegawatan	Biaya	Kemudahan	Total	Prioritas Masalah
	7	5	6	6		
Stok Obat Kosong	$3 \times 7 = 21$	$4 \times 5 = 20$	$4 \times 6 = 24$	$3 \times 6 = 18$	83	4
Keterbatasan SDM OB	$5 \times 7 = 35$	$3 \times 5 = 15$	$4 \times 6 = 24$	$4 \times 6 = 24$	98	2
Kurangnya Perhatian Pengunjung Pasien	$6 \times 7 = 42$	$5 \times 5 = 25$	$1 \times 6 = 6$	$3 \times 6 = 18$	91	3
Hak dan Kewajiban Pasien	$4 \times 7 = 28$	$2 \times 5 = 10$	$1 \times 6 = 6$	$5 \times 6 = 30$	74	5
Manajemen Office/HRD	$7 \times 7 = 49$	$5 \times 5 = 25$	$4 \times 6 = 24$	$2 \times 6 = 12$	110	1

Metode Penetapan prioritas masalah dengan metode delbeq ini dilakukan melalui kesepakatan sekelompok orang yang tidak sama keahliannya. Pada metode ini diprioritaskan masalah dilakukan dengan

memberikan bobot (yang merupakan nilai maksimum dan berkisar antara 0 sampai 5), teknik pemberian bobot dapat dilihat pada kriteria sebagai berikut : (1) Besar masalah, besar masalah kesehatan yang ditemukan akibat terkena dampak dari masalah tersebut, (2) Kegawatan masalah, kecenderungan tingginya pengaruh dari masalah kesehatan terhadap derajat kesehatan masyarakat setempat, (3) Ketersediaan dana/biaya, jumlah atau besar dana yang diperlukan untuk mengatasi masalah kesehatan terkait dengan besar anggaran yang dikeluarkan untuk mengatasi masalah tersebut, (4) Kemudahan, tingkat kemudahan dalam penanganannya. Dalam memberikan skor, setiap anggota memberikan nilai skor satu persatu terhadap seluruh masalah yang ada (nilai berkisar 1-10). Skor yang didapatkan merupakan nilai dikalikan bobot. Semua skor dimasukkan ke dalam kartu indeks khusus dan kemudian menentukan prioritas masalah

Dari hasil perhitungan diatas maka dapat dikemukakan bahwa yang menjadi prioritas masalah yaitu manajemen office atau HRD yang kurang baik sehingga mengakibatkan kelalaian karyawan untuk disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Masalah ini terjadi di bagian office. Manajemen waktu keryawan yang kurang efektif, karyawan tidak bisa memajemen waktu dengan baik dan menentukan prioritas pekerjaan mana yang harus segera diselesaikan sehingga menimbulkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang berdampak adanya lembur dan juga mengakibatkan pembengkakkan dibagian keuangan untuk pembayaran upah lembur. Selain itu berdampak pula pada kinerja HRD apakah HRD memantau kinerja karyawannya atau tidak. Masalah ini cukup kompleks oleh sebab itu mari kita bahas masalah ini lebih lanjut.

#### 4. *Penentuan Penyebab Masalah dan Prioritas Masalah RSIA Bunda Asy- Syifa*

##### a. *Penyebab Masalah*

Kurangnya manajemen waktu yang baik di kantor dapat disebabkan oleh berbagai faktor, yang dapat dikategorikan menjadi dua:

Faktor Individual Karyawan:

##### 1. Keterampilan Manajemen Waktu yang Lemah

Karyawan mungkin tidak memiliki pengetahuan atau strategi yang tepat untuk mengelola waktu mereka secara efektif. Hal ini dapat mencakup kurangnya kemampuan dalam membuat daftar tugas, memprioritaskan pekerjaan mana yang harus dilakukan terlebih dahulu, dan memperkirakan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas.

##### 2. Kurang Disiplin

Karyawan mungkin mudah teralihkan oleh gangguan, seperti media sosial, obrolan dengan rekan kerja, atau tugas pribadi. Mereka mungkin juga menunda-nunda pekerjaan, yang dapat menyebabkan penumpukan tugas dan keterlambatan. Hal ini juga dapat terjadi dikarekan ruangan mereka yang masih digabung dengan bagian manajemen lain seperti bagian keuangan, bagian SDM/ Diklat, bagian IT dan lain lain.

##### 3. Kurang Motivasi

Karyawan yang masih belum termotivasi dengan pekerjaan mereka mungkin kurang fokus dan lebih mudah teralihkan. Hal ini dapat membuat mereka kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan ataupun bagian manajer SDM atau HRD inilah yang seharusnya dapat memberikan motivasi kepada karyawannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Faktor eksternal :

1. Beban Kerja Berlebihan

Karyawan mungkin diberi terlalu banyak pekerjaan untuk diselesaikan dalam waktu yang singkat. Hal ini dapat membuat mereka kewalahan dan kesulitan untuk memprioritaskan tugas. Karyawan di RSIA Bunda Asy-Syifa masih melakukan double job, artinya masih ada karyawan yang memiliki beban kerja yang lumayan sangat berat sehingga mengakibatkan mereka sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

2. Kurangnya Komunikasi

Kurangnya komunikasi yang jelas antara karyawan dan atasan dapat menyebabkan kebingungan tentang tugas dan tenggat waktu. Hal ini dapat menyebabkan penundaan dan pekerjaan. Oleh sebab itu komunikasi antara karyawan dengan manajer SDM/ HRD itu penting karena itu dapat berpengaruh dalam kinerja karyawannya.

3. Sumber Daya dan Fasilitas yang Tidak Memadai

Karyawan tidak memiliki alat, teknologi, atau dukungan yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara efisien. Fasilitas yang mereka dapatkan masih kurang memadai, sehingga tidak dapat menunjang mereka untuk melakukan pekerjaannya dengan nyaman, efektif dan efisien. Karyawan di bagian office belum memiliki ruangan secara terpisah antara bagian keuangan, bagian SDM/HRD, bagian diklat, bagian IT, dan bagian ruangann direktur. Oleh sebab itu masih kurangnya fasilitas dan sumber daya ataupun ruangan yang dapat menunjang mereka dalam melakukan pekerjaan mereka.

4. Keadaan Tempat Kerja yang Mengganggu

Kebisingan, kekacauan, atau kurangnya ruang pribadi dapat membuat karyawan sulit untuk fokus dan berkonsentrasi pada pekerjaan mereka. Hal ini sudah sering terjadi di ruangan office RSIA Bunda Asy-Syifa, karena ruangan mereka masih digabung menjadi 1 ruangan oleh seluruh bagian manajemen maka mereka susah untuk fokus karena sering terganggu oleh kebisingan antara 1 bagian dengan bagian lainnya yang berdapak pada konsentrasi mereka yang terpecahkan sehingga mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

5. Kurangnya Pantauan Kinerja

Jika HRD tidak memantau kinerja karyawan secara efektif, karyawan tidak merasa bertanggung jawab atas waktu mereka dan lebih mudah

tergoda untuk menunda-nunda pekerjaan. Hal ini terjadi karena manajer SDM/ HRD memiliki banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, ia juga masih kekurangan SDM untuk membantunya di bagian HRD/SDM RSIA Bunda Asy-Syifa. Oleh sebab itu HRD RSIA Bunda Asy-Syifa masih kurang melakukan pengawasan, atau pemantauan terhadap karyawannya sehingga karyawannya menyepelkan pekerjaan mereka karena mereka merasa tidak diperhatikan oleh atasan mereka.

*b. Prioritas Penyebab Masalah*

Metode 5W Analisis Penentuan Prioritas Masalah

- Apa (What) : Manajemen Waktu oleh Karyawan di Bagian Manajemen Rumah Sakit RSIA Bunda Asy-Syifa
- Siapa (Who) : Seluruh Karyawan di Bagian Manajemen dan Manajer SDM atau HRD
- Kapan ( When) : Masalah ini berlangsung sudah cukup lama, karena belum ada tindak lanjut yang dilakukan.
- Dimana ( Where) : Di bagian manajemen rumah sakit tepatnya di ruangan office RSIA Bunda Asy-Syifa
- Mengapa ( Why) : Kurangnya kedisiplinan karyawan di bagian manajemen sehingga mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang berdampak adanya lembur kerja.

*c. Dampak yang ditimbulkan*

Keterlambatan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan mereka karena tidak dapat mengelola waktu dengan baik dan menentukan prioritas pekerjaan mereka secara efektif, beresiko untuk mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas tugas mereka yang mengakibatkan stres, frustrasi, dan rasa kewalahan bagi karyawan. Berdasarkan hasil wawancara kami dengan salah satu karyawan RSIA Bunda Asy-Syifa ia menyatakan bahwa ia merasa stress, frustrasi, dan kewalahan dalam melakukan pekerjaannya, oleh sebab itu ia tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu karena berbagai factor salah satunya yaitu karena kurangnya sarana, prasarana dan fasilitas yang kurang memadai serta masih keterbatasan SDM yang ada sehingga ada beberapa karyawan yang *double job*.

Timbulnya lembur kerja pada karyawan yang diakibatkan oleh keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan mereka sehingga mereka harus bekerja lembur untuk mengejar ketertinggalan dan menyelesaikan pekerjaan

mereka yang dapat mengganggu keseimbangan hidup kerja dan berakibat pada kelelahan, burnout dan masalah kesehatan.

Dengan adanya lembur kerja ini maka akan berdampak pula pada peningkatan biaya di bagian keuangan, lembur yang berlebihan dapat meningkatkan biaya rumah sakit untuk melakukan pembayaran upah lembur bagi karyawan. Hal ini dapat membebani keuangan perusahaan serta mengurangi keuntungan perusahaan. Jam kerja bagian manajemen RSIA Bunda Asy-Syifa yaitu senin – jumat pukul 08.00 – 16.00 WIB dan hari sabtu pukul 08.00 – 14.00 WIB. Berdasarkan hasil wawancara kami dengan karyawan “A” RSIA Bunda Asy-Syifa mengatakan bahwa Lembur ini berlangsung sejak kurang lebih 3 bulan ini, namun yang paling banyak data karyawan leburnya ada di bulan juli ini dikarenakan kondisi rumah sakit yang sedang melakukan kredensialing BPJS Kesehatan sehingga banyak staf di bagian manajemen khususnya melakukan lembur untuk melengkapi data data yang belum lengkap.”

Berdasarkan wawancara kami dengan karyawan (H) RSIA Bunda Asy-Syifa adalah sebagai berikut “dari masalah tersebut munculnya pertanyaan pertanyaan mengenai HRD, apakah HRD atau manajer SDM memantau kinerja karyawannya atau tidak?, dan apakah HRD melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kedisiplinan karyawannya? “

Peran HRD sangatlah penting untuk menjaga kedisiplinan karyawan bukan hanya tentang menegakkan peraturan dan memberikan sanksi, HRD juga perlu fokus pada pembinaan, pengembangan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi disiplin kerja.

Dengan adanya masalah ini, dapat mengakibatkan dampak yang cukup kompleks ke beberapa bagian, khususnya ke bagian keuangan, kinerja karyawan, dan kinerja HRD yang bertanggung jawab atas kedisiplinan karyawannya.

## 5. Penentuan Alternatif Masalah

Yaitu dengan cara mengimplementasikan program “Waktuku, Aku Kendalikan” untuk meningkatkan manajemen waktu karyawan di bagian manajemen rumah sakit.

Program Unggulan "Waktuku, Aku Kendalikan!" bertujuan untuk meningkatkan manajemen waktu karyawan di bagian manajemen rumah sakit, sehingga dapat:

- Meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.
- Mengurangi stres dan kelelahan karyawan.
- Meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien.
- Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- Meningkatkan citra rumah sakit.

Nilai-Nilai Dasar Program ini yaitu :

Komitmen : Memiliki komitmen untuk meningkatkan manajemen waktu pribadi dan tim.

Akuntabilitas	: Bertanggung jawab atas waktu dan tugas yang diamanahkan.
Kolaborasi	: Bekerja sama dengan tim untuk mencapai tujuan bersama.
Keterbukaan	: Terbuka untuk menerima masukan dan saran untuk perbaikan.
Keberlanjutan	: Terus menerus belajar dan meningkatkan keterampilan manajemen waktu.

Program Unggulan ini terdiri dari 3 pilar utama, yaitu:

#### Pilar 1: Edukasi dan Pengembangan Keterampilan

Pelatihan Manajemen Waktu: Melatih karyawan tentang teknik-teknik manajemen waktu yang efektif, seperti:

- Prioritaskan tugas : Ajarkan karyawan untuk mendefinisikan tugas yang penting dan mendesak, dan menyelesaikannya terlebih dahulu.
- Buatlah daftar tugas: Bantu karyawan membuat daftar tugas harian dan mingguan yang realistis.
- Hindari *multitasking*: Ajarkan karyawan untuk fokus pada satu tugas pada satu waktu.
- Delegasikan tugas: Bantu karyawan mengidentifikasi tugas yang dapat didelegasikan kepada orang lain.
- Kelola waktu dengan baik: Ajarkan karyawan untuk menggunakan alat-alat bantu manajemen waktu, seperti kalender, jam alarm, dan aplikasi pengingat.
- Workshop Manajemen Stres: Bantu karyawan mengelola stres dan kelelahan dengan teknik-teknik relaksasi dan *mindfulness*.
- Seminar Motivasi: Meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.

#### Pilar 2: Budaya Pendukung dan Kolaborasi

Kebijakan dan Prosedur yang Mendukung : Ciptakan kebijakan dan prosedur yang mendukung manajemen waktu yang baik, seperti :

- Tetapkan deadline yang realistis.
- Hindari rapat dan pertemuan yang tidak perlu.
- Berikan waktu istirahat yang cukup bagi karyawan.
- Dorong penggunaan alat-alat bantu manajemen waktu.
- Budaya Saling Mengingat: Ciptakan budaya saling mengingatkan antar karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.
- Mentoring: Pasangkan karyawan dengan mentor yang berpengalaman dalam manajemen waktu.
- Komunitas Belajar: Buat komunitas belajar bagi karyawan untuk saling berbagi tips dan pengalaman dalam manajemen waktu.

#### Pilar 3: Pengukuran dan Evaluasi

- Survei Kepuasan Karyawan : Lakukan survei berkala untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan terhadap program.
- Monitoring Kinerja: Lakukan monitoring terhadap kinerja karyawan untuk memastikan bahwa mereka menerapkan teknik-teknik manajemen waktu yang telah dipelajari.
- Penghargaan dan Pengakuan: Berikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang menunjukkan kemajuan dalam manajemen waktu.

Program Unggulan ini akan dilaksanakan selama 1 tahun dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

#### Triwulan 1:

- Sosialisasi program kepada seluruh karyawan.
- Melakukan pelatihan manajemen waktu.
- Membentuk komunitas belajar.

#### Triwulan 2:

- Melaksanakan workshop manajemen stres.
- Melakukan mentoring.
- Mengembangkan kebijakan dan prosedur yang mendukung.

#### Triwulan 3:

- Melaksanakan seminar motivasi.
- Melakukan survei kepuasan karyawan.
- Memberikan penghargaan dan pengakuan.

#### Triwulan 4:

- Melakukan evaluasi program.
- Menyusun rencana tindak lanjut.

Program Unggulan ini akan dijalankan oleh tim yang terdiri dari:

- Kepala Bagian Manajemen
- HRD
- Tim Pelatihan dan Pengembangan
- Perwakilan karyawan

Program Unggulan "Waktuku, Aku Kendalikan!" diharapkan dapat membantu karyawan di bagian manajemen rumah sakit untuk meningkatkan manajemen waktu mereka

## **Kesimpulan**

RSIA Bunda Asy Syifa adalah rumah sakit swasta yang melayani pelayanan kesehatan secara umum dan bekerjasama dengan berbagai asuransi kesehatan di provinsi Lampung. Sejarah sebagai pengalaman belajar Lapangan (PBL) 1 dan kredensialing BPJS Kesehatan, RSIA Bunda Asy Syifa sedang berupaya agar bisa melakukan kerjasama dengan BPJS Kesehatan guna meningkatkan pelayanan dan mutu rumah sakit.

RSIA Bunda Asy Syifa sedang melakukan perbaikan di berbagai aspek, baik itu di bagian administrasi, bagian keuangan, bagian pemberkasan, bagian SDM, maupun perbaikan sarana, prasarana dan fasilitas di rumah sakit. RSIA Bunda Asy Syifa sedang melakukan penambahan sumber daya manusia terutama di bagian farmasi, manajemen, keuangan, dll untuk memenuhi kredensialing BPJS kesehatan, selama RSIA Bunda Asy Syifa juga membenahi fasilitas kamar perawatan yang adalah dengan melengkapi sarana dan prasarana yang masih belum lengkap.

Dari hasil perhitungan diatas dapat dikemukakan bahwa yang menjadi prioritas masalah yang terdiri dari manajemen office atau HRD yang kurang baik sehingga mengakibatkan kelalaian karyawan untuk disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan. Masalah ini terjadi di bagian office.

Keterlambatan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan mereka tidak dapat mengelola waktu dengan baik dan menentukan prioritas pekerjaan secara efektif, beresiko untuk mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas tugas mereka yang mengakibatkan stress, frustrasi, dan rasa kekecewaan bagi karyawan.

Timbulnya lembur kerja pada karyawan yang diakibatkan oleh keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan mereka harus bekerja lembur untuk mengejar ketertinggalan dan menyelesaikan pekerjaan mereka yang dapat mengganggu keseimbangan hidup kerja dan berakibat pada kelelahan, burnout, dan masalah kesehatan.

Dengan adanya lembur kerja ini maka berdampak pula pada peningkatan biaya di bagian keuangan, lembur yang berlebihan dapat meningkatkan biaya rumah sakit untuk melakukan pembayaran upah lembur bagi karyawan. Hal ini dapat membebani keuangan perusahaan dan mengurangi keuntungan perusahaan. Saran menyajikan hal-hal yang terkait penelitian ini atau yang akan dilakukan terkait dengan gagasan selanjutnya dari penelitian tersebut.

Oleh sebab itu program unggulan yang dapat menangani permasalahan dalam manajemen waktu karyawan yang kurang efektif yaitu dengan program "waktuku aku kendalikan" yang akan berpengaruh pada meningkatnya produktivitas karyawan, mengurangi stress dan kelelahan karyawan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan meningkatnya citra rumah sakit.

## Referensi

- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33-54.
- Fadli, R., Seta, A. B., Ilham, N., Nurcahayati, S., & Mulyani, S. (2020). Pelatihan Manajemen Waktu dalam Mewujudkan Produktivitas Kerja pada Tenaga Kesehatan RSUD Bhakti Asih. *BAKTIMAS: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 2(2), 100-103.
- Hindarto, M. B. (2021). Pengaruh Penilaian Dan Mentoring Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Nasrul Ummah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1623-1632.
- Lestari, E. D., & Baskoro, H. (2024). Analisis Kedisiplinan Waktu Kerja Karyawan pada Rumah Sakit XYZ. *VISA: Journal of Vision and Ideas*, 4(2), 982-994.
- Nursalim, R. (2023). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT HERMINA (Studi Kasus pada Rumah Sakit Hermina Arcamanik)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS SANGGA BUANA YPKP).
- Pamungkas, G., Surtimanah, T., & Yunilestari, A. S. (2023). Hubungan Jam Lembur dengan Turnover Intention di Rumah Sakit Hermina Sukabumi Tahun 2023. *Jurnal Ilmu Kesehatan Immanuel*, 17(2).
- Rizqi, M. A. (2024). Analisis Beban Kerja Pada Bagian Keuangan dan Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit XYZ. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(3), 286-299.
- Sekarwati, N. (2021). Identifikasi prioritas masalah kesehatan dengan metode Delbecq di Dusun Morobangun Jogotirto Berbah Sleman. *Mikki: Majalah Ilmu Keperawatan dan Kesehatan Indonesia*, 10(1), 82-87.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Rahardjo, M. (2011). Metode pengumpulan data penelitian kualitatif.
- Rahman, R., Hikmat, A., & Afandi, M. N. (2022). Methods Delbecq To Determine The Scale Of Priorities In The Council Development Plan In The City Of Bandung. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 3(2), 630-636.