

## **Lampiran 1.Pertanyaan Wawancara**

### **A. Pertanyaan Variabel Perencanaan SDM**

1. Apa yang anda ketahui tentang perencanaan tenaga di unit saudara/di rumah sakit?
2. Hambatan apa yang dihadapi dalam perencanaan SDM ?

### **B. Pertanyaan Variabel Rekrutmen**

1. Bagaimana kebijakan rekrutmen dan seleksi yang ada di RSUD PKU Muhammadiyah Delanggu?
2. Bagaimana cara rekrutmen dan seleksi yang selama ini dilaksanakan?
3. Apa saja kendala – kendala pengadaan tenaga kerja?
4. Bagaimana penempatan pegawai dilakukan?

### **C. Pertanyaan Variabel Kompensasi**

1. Bagaimana bentuk – bentuk kompensasi di RSUD PKU Muhammadiyah Delanggu?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi?
3. Bagaimana hubungan tingkat kompensasi dengan kinerja pegawai?
4. Apakah kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan kinerja saudara?
5. Apa harapan saudara terhadap kesejahteraan yang mestinya diterima pegawai?

**D. Pertanyaan Variabel Penilaian Kinerja**

1. Bagaimana mekanisme yang digunakan dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai di RSUD Muhammadiyah Delanggu?
2. Sejauh mana evaluasi kinerja berpengaruh terhadap kinerja ?

## Lampiran 2. Kuesioner



### **KUESIONER PENELITIAN TESIS Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di RSUD Muhammadiyah Delanggu**

No. Kuesioner :
Tanggal :

Responden Yth,

Saat ini saya sedang melakukan penelitian dengan judul **“Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di RSUD Muhammadiyah Delanggu”**. Kuisisioner ini dibuat sebagai sarana dalam rangka mendukung pembuatan tesis sebagai syarat untuk menyelesaikan studi saya di Magister Manajemen Konsentrasi Rumah Sakit (MMR) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Mohon kesediaan Anda untuk mengisi kuisisioner ini secara lengkap. Terimakasih atas waktu dan kesediaan Anda telah membantu dan berpartisipasi dalam penelitian ini.

**Alan Setyarto**

#### **I. Identitas Informan**

Nama : .....

Umur : .....

Jabatan : .....

Pendidikan formal terakhir : .....

Masa kerja : .....

## II. Daftar Pertanyaan

### Variabel Perencanaan SDM

1. Apa yang Andaketahui tentang perencanaan tenaga di unit saudara/di rumah sakit?

.....  
.....  
.....

- 2 Hambatan apa yang Andahadapi dalam perencanaan SDM ?

.....  
.....  
.....

### Variabel Rekrutmen

- 1 Bagaimana kebijakan rekrutmen dan seleksi yang ada di RSUD Muhammadiyah Delanggu?

.....  
.....  
.....

- 2 Bagaimana cara rekrutmen dan seleksi yang selama ini dilaksanakan?

.....  
.....  
.....

3 Apa saja kendala – kendala pengadaan tenaga kerja?

.....  
.....  
.....

4 Bagaimana penempatan pegawai dilakukan?

.....  
.....  
.....

**Variabel Kompensasi**

1 Bagaimana bentuk – bentuk kompensasi di RSUD Muhammadiyah Delanggu?

.....  
.....  
.....

2 Faktor apa saja yang mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi?

.....  
.....  
.....

3 Bagaimana hubungan tingkat kompensasi dengan kinerja pegawai?

.....  
.....  
.....

4 Apakah kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan kinerja Anda?

.....  
.....  
.....

5 Apa harapanAndaterhadap kesejahteraan yang mestinya diterima pegawai?

.....  
.....  
.....

**Variabel Penilaian (Evaluasi) Kinerja**

1 Bagaimana mekanisme yang digunakan dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai di RSUD PKU Muhammadiyah Delanggu?

.....  
.....  
.....

2 Sejauh mana evaluasi kinerja berpengaruh terhadap kinerja ?

.....  
.....  
.....

### Lampiran 3. Hasil Wawancara dengan Informan

- Informan ke-1

<b>Variabel: Perencanaan SDM</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Apa yang Bapak ketahui mengenai perencanaan tenaga kerja di RS ini ?</i>	<i>Perencanaan tenaga kerja itu semacam proses memperkirakan jumlah tenaga, jenis pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dibutuhkan dalam pelayanan kesehatan. Jadi semua haruslah ada perencanaannya terlebih dahulu, tidak tiba-tiba mengadakan rekrutmen pegawai. Semuanya direncanakan, apakah kita sedang membutuhkan tenaga baru atau tidak. Dan ketika membutuhkan, harus jelas terlebih dahulu, kualitas yang seperti apa yang ingin kita peroleh. Kita tidak sembarangan dalam merekrut pegawai. Semua ada perencanaan serta prosedurnya.</i>
<i>Hambatan apa yang Bapak alami dalam perencanaan SDM di RS ini ?</i>	<i>Salah satunya ialah SDM belum sepenuhnya mendapat pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh setiap ruangan. Padahal pelatihan itu kan penting tuh. Pegawai yang kurang pelatihan tentunya akan stagnan keahliannya, mereka tidak berkembang. Nah berbeda jika pegawai sering mendapat pelatihan, mereka akan mendapat ilmu baru dan pengalaman baru. Tentunya kinerjanya pun akan berbeda, akan lebih berkembang dan meningkat. Sehingga Rumah Sakit memiliki SDM yang kompeten di bidangnya. Minimalnya setiap bulan adalah pelatihan khusus untuk pegawai di setiap ruangan.</i>
<b>Variabel: Rekrutmen dan Seleksi</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Bagaimana kebijakan rekrutmen dan seleksi yang ada di RSU PKU Muhammadiyah Delanggu ?</i>	<i>Kebijakan rekrutmen itu tentu saja berdasarkan atas kebutuhan tiap ruangan. Tergantung ruangnya, membutuhkan tenaga baru atau tidak. Kalo iya, maka dilakukan rekrutmen pegawai. Misalnya, ruangan apoteker sedang membutuhkan apoteker baru. Dengan adanya kebutuhan atau</i>

	<i>permintaan dari ruangan tersebut, Rumah Sakit melakukan seleksi pegawai bagi apoteker yang memiliki keahlian sesuai yang diharapkan.</i>
<i>Bagaimana cara rekrutmen dan seleksi yang selama ini dilaksanakan?</i>	<i>Kalo tahapannya, ada beberapa tahapan ketika Rumah Sakit ingin melakukan seleksi pegawai. Yang pertama kali dilakukan pastilah menyebarluaskan pengumuman lowongan kerja, lalu penerimaan berkas lamaran, dan kemudian semua berkas yang masuk diproses untuk diseleksi. Setelah itu ada lagi tes-tes lainnya seperti tes kesehatan, tes psikologi, tes tertulis, serta wawancara. Kalau dari semua tahapan itu berhasil lolos, barulah seorang pegawai dapat diterima.</i>
<i>Apa saja kendala-kendala yang ditemukan dalam pengadaan tenaga kerja?</i>	<i>Salah satu kendala yang kita hadapi adalah kurangnya peminat pada beberapa job tertentu. Contohnya pada bagian teknik elektromedis. Jarang orang yang tertarik dengan bagian tersebut. Sehingga kadang kami kebingungan, ini gimana ini kita masih kekurangan untuk mengisi posisi tersebut.</i>
<i>Bagaimana penempatan pegawai dilakukan?</i>	<i>Ya itu tadi, pegawai ditempatkan sesuai dengan kebutuhan rumah sakit. Tidak mungkin Rumah Sakit menempatkan seseorang di luar kebutuhan kita.</i>
<b>Variabel: Kompensasi</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Bagaimana bentuk-bentuk kompensasi di RS ini?</i>	<i>Macem-macam itu, yang utama adalah gaji yang diterima karyawan. Ada juga tunjangan TAT, ada juga tunjangan hari raya .</i>
<i>Faktor apa saja yang mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi?</i>	<i>Biasanya sih ditentukan dari Masa kerjanya, golongannya atau pendidikannya sera jabatannya.</i>
<i>Bagaimana hubungan tingkat kompensasi dengan kinerja pegawai?</i>	<i>Kalau menurut saya hubungannya sangat saling berhubungan, karena sesuai beban kerja setiap karyawan.</i>
<i>Apakah kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan kinerja Bapak ?</i>	<i>Alhamdulillah sudah</i>



<i>Apa harapan Bapak terhadap kesejahteraan yang semestinya pegawai terima ?</i>	<i>Harapannya sih UMR itu dapat disesuaikan dengan peraturan daerah setempat, masa kerja dan juga loyalitas karyawan</i>
<b>Variabel: Evaluasi Kinerja</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Bagaimana mekanisme yang digunakan dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai di RSUD Muhammadiyah Delanggu ?</i>	<i>Biasanya evaluasi itu digunakan melalui DP 3, serta evaluasi kepegawaian dan rohani.</i>
<i>Sejauhmana evaluasi kinerja berpengaruh terhadap kinerja?</i>	<i>Evaluasi kinerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada kenyataan yang ada, kekurangan dalam kinerja lebih bisa meningkatkan kinerjanya setelah adanya evaluasi tersebut.</i>

- **Informan ke-2**

<b>Variabel: Perencanaan SDM</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Apa yang Bapak ketahui mengenai perencanaan tenaga kerja di RS ini ?</i>	<i>Kalau setau saya sih, kurang lebihnya perencanaan tenaga kerja itu merupakan kebutuhan ketenagaan di suatu unit yang sesuai dengan standar &amp; kompetensi yang berlaku/dibutuhkan di Rumah Sakit ini.</i>
<i>Hambatan apa yang Bapak alami dalam perencanaan SDM di RS ini ?</i>	<i>Sepenglihatan saya, hambatan yang ditemukan lebih ke kurangnya peminat pada job tertentu seperti tenaga elektromedis. Dengan pertimbangan efisiensi kadang-kadang untuk unit tertentu terbatas kuotanya .</i>
<b>Variabel: Rekrutmen dan Seleksi</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Bagaimana kebijakan rekrutmen dan seleksi yang ada di RSUD Muhammadiyah Delanggu?</i>	<i>Kalau biasanya sih mekanismenya itu, unit yang membutuhkan mengusulkannya terlebih dahulu. Baru lah disampaikan ke pimpinan. Apakah disetujui atau tidakoleh pimpinan. Baru lah kalau disetujui, akan ada pengumuman lowongan kerja dan seleksi.</i>

<i>Bagaimana cara rekrutmen dan seleksi yang selama ini dilaksanakan?</i>	<i>Rekrutmen dilakukan seperti instansi lainnya tidak jauh berbeda. Seperti menyebarkan informasi lewat media sosial, atau surat yang ditujukan kepada dinas dan instansi yang terkait. Kemudian dilaksanakan tes, mulai dari seleksi administrasi, psikotes, tes kesehatan, tes tulis akademik, agama, tes keahlian dan agama, tes wawancara. Kemudian hasil akhir tim melakukan rapat dengan direktur, hasil akhir tes diumumkan lewat media sosial maupun secara langsung. Kurang lebih seperti itu mekanismenya.</i>
<i>Apa saja kendala-kendala pengadaan tenaga kerja?</i>	<i>Selama ini hambatan yang saya ketahui mungkin kadangkala usulan pengajuan itu belum tentu disetujui sama pimpinan. Jadi ya.. tetep aja tuh SDM kadang kala masih kekurangan.</i>
<i>Bagaimana penempatan pegawai dilakukan?</i>	<i>Penempatan pegawai dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditentukan di RSUD Muhammadiyah Delanggu.</i>
<b>Variabel: Kompensasi</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Bagaimana bentuk-bentuk kompensasi di RSUD Muhammadiyah Delanggu?</i>	<i>Alhamdulillah pegawai masih mendapatkan perhatian lebih kalau di sini. Selain mendapat gaji pokok, pegawai juga mendapatkan tunjangan-tunjangan seperti tunjangan kehadiran dan tunjangan lembur.</i>
<i>Faktor apa saja yang mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi?</i>	<i>Tentunya yang paling mempengaruhi itu tingkat pendidikan, pengalaman kerja atau masa kerja, output atau hasil kerja.</i>
<i>Bagaimana hubungan tingkat kompensasi dengan kinerja pegawai</i>	<i>Sesuai dengan teori sih kalau yang saya lihat dan rasakan. Tingkat kompensasi berbanding lurus dengan kinerja pegawai. Semakin besar tingkat kompensasi membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik.</i>
<i>Apakah kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan kinerja Bapak ?</i>	<i>Sebagaian besar sudah sesuai bahkan lebih. Alhamdulillah...</i>
<i>Apa harapan Bapak terhadap kesejahteraan yang semestinya pegawai terima ?</i>	<i>Kesejahteraan adalah kewajiban yang harus ditunaikan oleh perusahaan atau RS kepada pegawai maka tunaikanlah kewajiban tersebut sesuai peraturan. Gak lama-lama dari semestinya.</i>

<b>Variabel: Evaluasi Kinerja</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Bagaimana mekanisme yang digunakan dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai di RSUD PKU Muhammadiyah Delanggu ?</i>	<i>Mekanisme evaluasi kinerja pegawai dilakukan melalui penilaian DP3 dalam waktu 1 tahun sekali oleh atasan masing-masing.</i>
<i>Sejauhmana evaluasi kinerja berpengaruh terhadap kinerja?</i>	<i>Evaluasi kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik. Jadi semakin sering melakukan evaluasi, semakin meningkat dan lebih bagus tuh kinerja pegawainya.</i>

- **Informan ke-3**

<b>Variabel: Perencanaan SDM</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Apa yang Bapak ketahui mengenai perencanaan tenaga kerja di RS ini ?</i>	<i>Tenaga kerja pasti ada perencanaan setiap tahunnya. Selain itu juga ada perhitungannya tersendiri yaitu berdasarkan jam kerja efektif. Selain itu, BOR ruangan/ RS dihitung tiap bulan sebagai kontrol, sedangkan untuk kebutuhan tenaga dihitung berdasarkan BOR dalam 1 tahunnya.</i>
<i>Hambatan apa yang Bapak alami dalam perencanaan SDM di RS ini ?</i>	<i>Hambatannya secara umum kurangnya SDM.</i>
<b>Variabel: Rekrutmen dan Seleksi</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Bagaimana kebijakan rekrutmen dan seleksi yang ada di RSUD PKU Muhammadiyah Delanggu?</i>	<i>Pertama diusulkan di unit yang disetujui oleh pimpinan/direktur kemudian dilakukan pengumuman lowongan kerja serta proses seleksinya.</i>
<i>Bagaimana cara rekrutmen dan seleksi yang selama ini dilaksanakan?</i>	<i>Prosesnya dilakukan dengan menyebarkan informasi lewat medsos, surat-surat ke dinas / instansi yan terkait. Proses seleksi dimulai dari proses administrasi, psikotes, tes kesehatan, tes akademik agama, tes praktek</i>

	<i>kopetensi, tes wawancara dan hasil akhir dari rekrutmen dirapatkan dengan direksi.</i>
<i>Apa saja kendala-kendala pengadaan tenaga kerja?</i>	<i>Minimnya suplay SDM itu yang paling kerasa. Selain itu juga kadang jadwal seleksi yang terkadang tidak tepat, banyaknya pelamar yang tidak lengkap syaratnya terutama STR.</i>
<i>Bagaimana penempatan pegawai dilakukan?</i>	<i>Penempatan dilakukan atasan langsung atau kasubid dengan melihat hasil perekrutannya. Dilihat dulu SDM nya cocok ngga dengan kebutuhan . selain itu juga disesuaikan berdasarkan BOR pasien dan juga terkait kebutuhan masing-masing ruangan .</i>
<b>Variabel: Kompensasi</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Bagaimana bentuk-bentuk kompensasi di RSUD PKU Muhammadiyah Delanggu?</i>	<i>Kompensasi yang diberikan dari RS diantaranya gaji rutin tiap bulan dan tunjangan kinerja diluar gaji bulanan.</i>
<i>Faktor apa saja yang mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi?</i>	<i>Biasanya dilihat dari jumlah kunjungan pasien atau BOR, prestasi kerja, jabatan serta masa kerja.</i>
<i>Bagaimana hubungan tingkat kompensasi dengan kinerja pegawai?</i>	<i>Sangat erat hubungannya, bila kinerja pegawai meningkat dan mampu meningkatkan pelayanan secara efektif dan efisien, kompensansi yang diberikan juga akan naik tentunya.</i>
<i>Apakah kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan kinerja Bapak ?</i>	<i>Sebagian besar udah sesuai</i>
<i>Apa harapan Bapak terhadap kesejahteraan yang semestinya pegawai terima ?</i>	<i>Sesuai dengan hak-hak pegawai dan sesuai dengan ketentuan berlaku dan tahapan-tahapan yang sudah ditentukan jangan sampai tertunda harapannya. Jadi pegawai tidak lama menunggu-nunggu.</i>
<b>Variabel: Evaluasi Kinerja</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Bagaimana mekanisme yang digunakan dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai di RSUD PKU Muhammadiyah Delanggu ?</i>	<i>Dilakukan tiap tahun meliputi daftar kehadiran kegiatan RS, DP3, juga dalam proses kenaikan golongan, serta kenaikan berkala.</i>
<i>Sejauhmana evaluasi kinerja berpengaruh terhadap kinerja?</i>	<i>Sangat berpengaruh apabila ada karyawan yang tidak terpenuhi kegiatan RS</i>

	<i>dan DP3 nya tidak akan naik berkala, dan tidak bisa ikut formasi jabatan, juga tidak bisa ikut dalam proses kenaikan yang lainnya.</i>
--	---

- **Informan ke-4**

<b>Variabel: Perencanaan SDM</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Apa yang Bapak ketahui mengenai perencanaan tenaga kerja di RS ini ?</i>	<i>Tenaga dihitung berdasarkan jumlah BOR dan satu lagi berdasar atas jam kerja efisien dalam 1 tahun.</i>
<i>Hambatan apa yang Bapak alami dalam perencanaan SDM di RS ini ?</i>	<i>Naik turunnya BOR, BOR yang tidak merata, kadang ada yang cuti hamil atau melahirkan dan cuti yang lainnya sehingga cukup banyak karena tenaga dalam masa puber/produktif yang juga sebenarnya mengganggu ketenagakerjaan. Selain itu juga, pengiriman tenaga untuk pelatihan yang tidak terdeteksi. Harapannya semua pegawai bisa ikut pelatihan. Jadi ada peningkatan kualitas pegawai.</i>
<b>Variabel: Rekrutmen dan Seleksi</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Bagaimana kebijakan rekrutmen dan seleksi yang ada di RSU PKU Muhammadiyah Delangu?</i>	<i>Rekrutmen di mulai dari dalam dan dari luar ini dilakukan bila ada tenaga yang tidak sesuai dengan kebutuhan dilakukan rekrutmrn dari dalam, bila tidak ada dilakukann rekrutmen dari luar sesuai dengan pengajuan unit yang telah disetujui direktur dan dirapatkan dalam forum rapat pimpinan.</i>
<i>Bagaimana cara rekrutmen dan seleksi yang selama ini dilaksanakan?</i>	<i>Rekrutmen dilakukan dengan informasi lewat media sosial, surat pada dinas dan instansi yang terkait, tes dilakukan mulai dari seleksi administrasi, psikotes, tes kesehatan, tes tulis akademik, agama, tes keahlian dan agama, tes wawancara, hasil akhir tim melakukna rapat dengan direktur, hasil akhir tes diumumkan lewat media sosial maupun secara langsung.</i>
<i>Apa saja kendala-kendala pengadaan tenaga kerja?</i>	<i>Kendalanya tidak jauh dari kulaitas personil, personil yang sudah masuk kualifikasi kadang sudah diterima di instansi lainnya.</i>

<i>Bagaimana penempatan pegawai dilakukan?</i>	<i>Dilakukan oleh atasean langsung, ditempatkan berdasarkan hasil penghitungan kebutuhan tenaga dengan berdasarkan BOR.</i>
<b>Variabel: Kompensasi</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Bagaimana bentuk-bentuk kompensasi di RSUD PKU Muhammadiyah Delanggu?</i>	<i>Kompensasi yang diterima ada gaji rutin tiap bulan dan tunjangan kinerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.</i>
<i>Faktor apa saja yang mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi?</i>	<i>Jumlah kunjungan pasien, prestasi kerja, unit kerja yang ditempati atau beban kerja, jabatan serta lama bekerja.</i>
<i>Bagaimana hubungan tingkat kompensasi dengan kinerja pegawai</i>	<i>Secara efektif dan efisien, kompensasi yang diberikan juga akan naik pastinya.</i>
<i>Apakah kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan kinerja Bapak ?</i>	<i>Sudah sesuai dengan kinerja kalau menurut pandangan saya.</i>
<i>Apa harapan Bapak terhadap kesejahteraan yang semestinya pegawai terima ?</i>	<i>Harus disesuaikan dengan regulasi yang mengukur tenaga kerja dalam perusahaan dan juga sesuai dengan akreditasi RS.</i>
<b>Variabel: Evaluasi Kinerja</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Bagaimana mekanisme yang digunakan dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai di RSUD PKU Muhammadiyah Delanggu ?</i>	<i>Kehadiran/kedisiplinan tiap bulan, keaktifan kegiatan RS dan penilaian DP3 tahunan sebagai tolak ukur dalam proses kenaikan gaji berkala.</i>
<i>Sejauhmana evaluasi kinerja berpengaruh terhadap kinerja?</i>	<i>Sangat berpengaruh dalam menentukan kenaikan kesejahteraan karyawan, karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya demi meningkatkan kesejahteraannya.</i>

- **Informan ke-5**

<b>Variabel: Perencanaan SDM</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Apakah yang Bapak ketahui mengenai perencanaan tenaga kerja di RS ini ?</i>	<i>Kebutuhan tenaga kerja direncanakan biasanya setiap tahun dihitung berdasarkan beban kerja dalam setiap unit kerja dan senantiasa dievaluasi</i>

	<i>berdasarkan naik turunnya BOR dan jumlah TT. Dan untuk kebutuhan tenaga di RS direncanakan berdasarkan RAB dan didasarkan beban kerja setiap unit dengan melihat BOR dan jumlah TT dalam 1 tahun.</i>
<i>Hambatan apa yang Bapak alami dalam perencanaan SDM di RS ini ?</i>	<i>Seringnya tenaga kerja yang cuti melahirkan, BOR naik turun tidak stabil, tenaga kerja yang mengikuti pelatihan. Tentunya semua itu berefek pada kekurangan SDM di unit tertentu.</i>
<b>Variabel: Rekrutmen dan Seleksi</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Bagaimana kebijakan rekrutmen dan seleksi yang ada di RSU PKU Muhammadiyah Delangu?</i>	<i>Proses rekrutmen dari dalam dan luar bila ada tenaga yang sesuai dengan kebutuhan dilakukan rekrutmen dari dalam dengan pengajuan kepada direktur.</i>
<i>Bagaimana cara rekrutmen dan seleksi yang selama ini dilaksanakan?</i>	<i>Sesuai tahapan yang ada di RS berupa persyaratan administrasi, psikotes, tes kesehatan, dan wawancara..</i>
<i>Apa saja kendala-kendala pengadaan tenaga kerja?</i>	<i>Ada beberapa yang menjadi kendala kami, misalnya minimnya suplay SDM, banyakna pelamar yang tidak bisa memenuhi persyaratan yang ditentukan, banyak pelamar yang gagal di seleksi-seleksi/ tes-tes awal (kesehatan dan psikotes) sehingga yang lolos sampai dengan tahapan wawancara minim dan tidak memenuhi kuota yang dibutuhkan.</i>
<i>Bagaimana penempatan pegawai dilakukan?</i>	<i>Pegawai ditempatkan sesuai dengan kompetensinya dan sesuai kebutuhan unit kerja. Jadi rilihat dulu kemampuannya apa kemudian kita posisikan sesuai keahliannya.</i>
<b>Variabel: Kompensasi</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Bagaimana bentuk-bentuk kompensasi di RSU PKU Muhammadiyah Delangu?</i>	<i>Kompensasi yang diberikan juga bisa dalam bentuk jasa medis, tunjangan struktural atau fungsional. Kompensasi jasa medis itu misalkan keluarganya ada yang masuk rumah sakit, maka akan diberikat potongan pembayaran.</i>
<i>Faktor apa saja yang mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi?</i>	<i>Faktor pendidikan, jabatan, beban kerja dalam setiap unit kerja, naik turunnya pendapatan dari RS, serta prestasi kerja tentunya. Orang yang pendidikannya tinggi tentu saja gajinya akan lebih tinggi.</i>

<i>Bagaimana hubungan tingkat kompensasi dengan kinerja pegawai</i>	<i>Melihat realita yang terjadi di RS ini, kalo menurut saya sih berbanding lurus. Jadi, semakin tinggi kompensansi yang diterima maka kinerja akan semakin meningkat pula.</i>
<i>Apakah kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan kinerja Bapak ?</i>	<i>Sudah sesuai, apalagi jika disyukuri ternyata rezeki itu tidak ada putusnya</i>
<i>Apa harapan Bapak terhadap kesejahteraan yang semestinya pegawai terima ?</i>	<i>Pegawai sejahtera hanya saat masih aktif pekerja saja. Harapannya setelah selesai bekerja juga dapat dijadikan bekal saat pensiun.</i>
<b>Variabel: Evaluasi Kinerja</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Bagaimana mekanisme yang digunakan dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai di RSUD PKU Muhammadiyah Delanggu ?</i>	<i>Berupa penilaian dari atasan meliputi tanggung jawab kedisiplinan, skill, pengetahuan dan lain-lain.</i>
<i>Sejauhmana evaluasi kinerja berpengaruh terhadap kinerja?</i>	<i>Personil harus dimonitor kinerjanya secara berkala agar tiap periode berusaha untuk meningkatkan produktifitas kerja sehingga mutu layanan tetap terjaga. BOR, presentasi kerja, jabatan, masa kerja sangat berpengaruh, bagi yang mempunyai kinerja kurang bagus (DP3 kurang). Evaluasi kegiatan, kedisiplinan, jam pelatihan kurang akan berpengaruh terhadap proses kepegawaian dan promosi jabatan.</i>

**- Informan ke-6**

<b>Variabel: Perencanaan SDM</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Apa yang Ibu ketahui mengenai perencanaan tenaga kerja di RS ini ?</i>	<i>Tenaga dihitung berdasarkan jumlah BOR, jam kerja efisien dalam 1 tahun.</i>
<i>Hambatan apa yang Ibu alami dalam perencanaan SDM di RS ini ?</i>	<i>Waktu pelaksanaan rekrutmen, ketersediaan ruanagan dalam proses seleksi menjadi hambatan tersendiri kadangkala. Karena di ruangan yang ada sudah mencukupi pegawainya.</i>



<b>Variabel: Rekrutmen dan Seleksi</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Bagaimana kebijakan rekrutmen dan seleksi yang ada di RSU PKU Muhammadiyah Delanggu?</i>	<i>Rekrutmen dimulai dari dalam dan dari luar, ini dilakukan bila ada tenaga yang tidak sesuai dengan kebutuhan dilakukan rekrutmen dari dalam, bila tidak ada dilakukan rekrutmen dari luar sesuai dengan pengajuan unit yang telah disetujui direktur dan telah dirapatkan dalam forum rapat pimpinan.</i>
<i>Bagaimana cara rekrutmen dan seleksi yang selama ini dilaksanakan?</i>	<i>Rekrutmen dilakukan dengan informasi lewat media sosial, instansi, disosialisaikan sesuai informasi yang dibutuhkan melalui tahapan seleksi yang sangat ketat dari seleksi administrasi sampai dengan seleksi wawancara, dan yang diterima / lolos akan diumumkan secara resmi lewat medsos . papanpengumuman. Yang diterima akan ditempatkan sesuai kompetensinya.</i>
<i>Apa saja kendala-kendala pengadaan tenaga kerja?</i>	<i>Kadangkala bagian yang mengurus rekrutmen pegawai tidak kosen dalam penerimaan pegawai baru sehingga dalam prosesnya kadang-kadang memundur-mundur waktu karena bentrohnya dengan kegiatan lain yang cukup padat dan sama-sama penting.</i>
<i>Bagaimana penempatan pegawai dilakukan?</i>	<i>Penempatan dilakukan atasan langsung atau kasubid dengan melihat hasil perekrutan kebutuhan tenaga berdasarkan BOR dan juga melihat kepada masing-masing ruangan.</i>
<b>Variabel: Kompensasi</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Bagaimana bentuk-bentuk kompensasi di RSU PKU Muhammadiyah Delanggu?</i>	<i>Gaji pokok yang diterima setiap bulan, tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok\tunjangan kesehatan, serta tunjangan pension.</i>
<i>Faktor apa saja yang mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi?</i>	<i>Didasarkan atas Beban kerja, tingkat pendidikan, golongan atau pangkat. Beban kerjanya yang tinggi maka harus setara dengan kompensasinya yang harus tinggi pula.</i>
<i>Bagaimana hubungan tingkat kompensasi dengan kinerja pegawai</i>	<i>Sangat erat kaitannya, semakin tinggi tingkat kinerja pegawai, semakin bagus dalam pelayanan, kerja bisa efektif dan efesien akan semakin meningkatkan pendapatan RS dan secara otomatis kompensansi yang diterima pegawai juga</i>

	<i>akan semakin tinggi.</i>
<i>Apakah kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan kinerja Bapak ?</i>	<i>Sudah sangat sesuai.</i>
<i>Apa harapan Bapak terhadap kesejahteraan yang semestinya pegawai terima ?</i>	<i>Yang diterima sesuai dengan beban kerja, tingkat pendidikan, serta prestasi yang diberikan personil, personil yang memiliki prestasi tertentu tentu menjadi pertimbangan pimpinan dalam memberikan kompensasi.</i>
<b>Variabel: Evaluasi Kinerja</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Bagaimana mekanisme yang digunakan dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai di RSUD Muhammadiyah Delanggu ?</i>	<i>Dilakukan setiap tahun dengan penilaian kinerja (DP3) oleh atasan, dilakukan evaluasi terhadap kedisiplinan, keaktifan kegiatan, jumlah jam pelatihan, ini dihubungkan dengan proses kepegawaian, kesemuanya untuk perpanjangan kontrak, naik pangkat, golongan, dan lain-lain.</i>
<i>Sejauhmana evaluasi kinerja berpengaruh terhadap kinerja?</i>	<i>BOR, presentas kerja, jabatan, masa kerja sangat berpengaruh, bagi yang mempunyai kinerja kurang bagus (DP3 kurang). Evaluasi kegiatan, kedisiplinan, jam pelatihan kurang akan berpengaruh terhadap proses kepegawaian dan promosi jabatan.</i>

- **Informan ke-7**

<b>Variabel: Perencanaan SDM</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Apa yang Bapak ketahui mengenai perencanaan tenaga kerja di RS ini ?</i>	<i>Peencanaan tenaga kerja pada intinya merupakan konsep bagaimana pihak rumah sakit memange tenaga kerjanya selama satu periode ke depan. Apakah akan ada penamabhan tenaga kerja. Atau bahkan sebaliknya harus dilakukan pengurangan tenaga kerja.</i>
<i>Hambatan apa yang Bapak alami dalam perencanaan SDM di RS ini ?</i>	<i>Naik turunnya BOR, BOR yang tidak merata, kebutuhan tenaga yang tidak terpenuhi karena seperti yang dipersyaratkan tidak ada contohnya tenaga elektromedis (termasuk langka), banyaknya yang cuti serta mendadak</i>

	<i>mengundurkan diri.</i>
<b>Variabel: Rekrutmen dan Seleksi</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Bagaimana kebijakan rekrutmen dan seleksi yang ada di RSU PKU Muhammadiyah Delangu?</i>	<i>Rekrutmen diprioritaskan dari internal unit terlebih dahulu, jika tidak tercukupi/ tidak sesuai kulaifikasi baru kemudian rekrutmen dari eksternal. Rekrutmen dan seleksi sesuai dengan persyaratan/ kualifikasi SDM yang dibutuhkan.</i>
<i>Bagaimana cara rekrutmen dan seleksi yang selama ini dilaksanakan?</i>	<i>Pada umumnya sama dengan instansi lain tahapannya. Cukup ketat juga karena kami tidak menerima tenaga kerja secara asal-asalan. Harus yang memenuhi kriteria persyaratan administrasi, test psikologi, test TPA, tes kesehatan serta wawancara.</i>
<i>Apa saja kendala-kendala pengadaan tenaga kerja?</i>	<i>Kadang dalam pencarian pegawai tidak ada kriteria yang sesuai atau yang kami butuhkan. Sehingga terpaksa kami mengambil seadanya dan perlu dilakukan training terlebih dahulu.</i>
<i>Bagaimana penempatan pegawai dilakukan?</i>	<i>Pegawai ditempatkan sesuai keahlian serta latar belakang pendidikannya. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa keahlian seseorang juga dapat dilihat dari pengalaman pendidikannya.</i>
<b>Variabel: Kompensasi</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Bagaimana bentuk-bentuk kompensasi di RSU PKU Muhammadiyah Delangu?</i>	<i>Kompensasi yang diberikan dari RS ada gaji dan tunjangan pekerja.</i>
<i>Faktor apa saja yang mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi?</i>	<i>Dilihat dari prestasi kerja, kunjungan pasien, unit kerja yang ditempati, atau beban kerja, lama kerja, serta jabatan yang diduduki saat ini..</i>
<i>Bagaimana hubungan tingkat kompensasi dengan kinerja pegawai?</i>	<i>Tentunya semakin tinggi kompensasi maka semakin giat pegawai dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya, semakin tinggi kualitas kinerja pegawai, maka kompensasinya pun akan semakin meningkat.</i>
<i>Apakah kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan kinerja Bapak ?</i>	<i>Alhamdulillah sudah sesuai kalau bagi saya.</i>
<i>Apa harapan Bapak terhadap kesejahteraan yang semestinya</i>	<i>Hak-hak yang seharusnya diberikan kepada pegawai bisa di realisasikan</i>

<i>pegawai terima ?</i>	<i>begitu juga sebabnya karyawan yang harus melakukan kewajiban sebagai pegawai dengan sebaik-baiknya agar tercipta kesejahteraan yang semakin baik</i>
<b>Variabel: Evaluasi Kinerja</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Bagaimana mekanisme yang digunakan dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai di RSUD Muhammadiyah Delanggu ?</i>	<i>Evaluasi dilakukan oleh pimpinan dengan berlandaskan pada kualitas kinerja kita sebelumnya.</i>
<i>Sejauhmana evaluasi kinerja berpengaruh terhadap kinerja?</i>	<i>Tergantung pribadi pegawai kalau menurut saya. Namun pada umumnya, evaluasi memang meningkatkan kinerja pegawai, entah itu signifikan atau biasa saja peningkatannya. Baik itu berkelanjutan atau hanya sesaat saja.</i>

**- Informan ke-8**

<b>Variabel: Perencanaan SDM</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Apa yang Bapak ketahui mengenai perencanaan tenaga kerja di RS ini ?</i>	<i>Perencanaan tenaga kerja itu semacam pandangan ke depan terkait kebutuhan pegawai yang akan digunakan.</i>
<i>Hambatan apa yang Bapak alami dalam perencanaan SDM di RS ini ?</i>	<i>BOR yang tidak stabil (naik turun), ada tenaga kerja yang cuti melahirkan, ada tenaga yang dikirim pelatihan dan lain sebagainya..</i>
<b>Variabel: Rekrutmen dan Seleksi</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Bagaimana kebijakan rekrutmen dan seleksi yang ada di RSUD Muhammadiyah Delanggu?</i>	<i>Rekrutmen dilaksanakan sangat ketat dengan melibatkan tim internal dan external dengan melalui tahapan yang ketat mulai seleksi administrasi, kesehatan, psikotes, dan wawancara.</i>
<i>Bagaimana cara rekrutmen dan seleksi yang selama ini dilaksanakan?</i>	<i>Mengikuti tahapan-tahapan yang telah menjadi standar baku perusahaan melalui berbagai tes tertentu sesuai kebutuhan Rumah Sakit.</i>

<i>Apa saja kendala-kendala pengadaan tenaga kerja?</i>	<i>Minimnya tenaga kerja pada bidang tertentu. Dan terlalu banyaknya peminat pada bidang lain. Sehingga tidak merata.</i>
<i>Bagaimana penempatan pegawai dilakukan?</i>	
<b>Variabel: Kompensasi</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Bagaimana bentuk-bentuk kompensasi di RSUD PKU Muhammadiyah Delanggu?</i>	<i>Alhamdulillah banyak bentuknya dari mulai gaji pokok, tunjangan, bonus dan lain sebagainya.</i>
<i>Faktor apa saja yang mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi?</i>	<i>Tingkat pendidikan, pengalaman kerja (masa kerja), output atau hasil kerja.</i>
<i>Bagaimana hubungan tingkat kompensasi dengan kinerja pegawai?</i>	<i>Sangat erat kaitannya.</i>
<i>Apakah kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan kinerja Bapak?</i>	<i>Sudah, karena saya selalu mensyukurinya.</i>
<i>Apa harapan Bapak terhadap kesejahteraan yang semestinya pegawai terima?</i>	<i>Harapannya rumah sakit itu menggaji pegawainya sesuai peraturan yang baku.</i>
<b>Variabel: Evaluasi Kinerja</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Bagaimana mekanisme yang digunakan dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai di RSUD PKU Muhammadiyah Delanggu?</i>	<i>Biasanya teratur dilaksanakan setiap bulanan. Dan dipimpin oleh direktur sejauhmana evaluasi pegawai dapat dilakukan sehingga pegawai kembali termotivasi untuk bekerja.</i>
<i>Sejauhmana evaluasi kinerja berpengaruh terhadap kinerja?</i>	<i>Sangat saling mempengaruhi rupanya.</i>

- **Informan ke-9**

<b>Variabel: Perencanaan SDM</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Apa yang Ibu ketahui mengenai perencanaan tenaga kerja di RS</i>	<i>Dilakukan dengan meninjau tenaga kerja yang ada saat ini. Apabila sudah</i>

<i>ini ?</i>	<i>mencukupi maka tidak dilakuka rekrutmen pegawai.</i>
<i>Hambatan apa yang Bapak alami dalam perencanaan SDM di RS ini ?</i>	<i>Banyaknya peminat sehingga kadang kala kebingungan dalam proses seleksi.</i>
<b>Variabel: Rekrutmen dan Seleksi</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Bagaimana kebijakan rekrutmen dan seleksi yang ada di RSU PKU Muhammadiyah Delangu?</i>	<i>Yang saya tau dengan cara merencanakan kebutuhan SDM sesuai jumlah dan keahlian tenaga yang dibutuhkan di rumah sakit melalui tes keahllian, wawancara, keagamaan, dan psikotes.</i>
<i>Bagaimana cara rekrutmen dan seleksi yang selama ini dilaksanakan?</i>	<i>Mengikuti tahapan-tahapan tes ertentu sehingga menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas.</i>
<i>Apa saja kendala-kendala pengadaan tenaga kerja?</i>	<i>Saya kurang memahaminya namun yang saya lihat kadangkala banyak tenga kerja terampil yang daftar namun di kita tidak ada ruang untuk menampungnya.</i>
<i>Bagaimana penempatan pegawai dilakukan?</i>	
<b>Variabel: Kompensasi</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Bagaimana bentuk-bentuk kompensasi di RSU PKU Muhammadiyah Delangu?</i>	<i>Yang paling utama tentunya gaji rutinsetiap bulan . serta tunjungan lainny apabila ada.</i>
<i>Faktor apa saja yang mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi?</i>	<i>Pendidikan serta jabatan tentunya.</i>
<i>Bagaimana hubungan tingkat kompensasi dengan kinerja pegawai</i>	<i>Sangat berkaitan satu sama lainnya. Maka apabila kinerja pegawai ingin meningkat maka kompensasinya perlu ditingkatkan juga.</i>
<i>Apakah kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan kinerja Ibu?</i>	<i>Sesuai</i>
<i>Apa harapan Bapak terhadap kesejahteraan yang semestinya pegawai terima ?</i>	<i>Antara pegawai dan rumah sakit harus saling mensejahterakan.</i>

<b>Variabel: Evaluasi Kinerja</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Bagaimana mekanisme yang digunakan dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai di RSUD Muhammadiyah Delanggu ?</i>	<i>Rutin dilakukan setiap bulan agar pegawai bisa mengevaluasi kinerjanya masing-masing.</i>
<i>Sejauhmana evaluasi kinerja berpengaruh terhadap kinerja?</i>	<i>Sangat berpengaruh.</i>

- **Informan ke-10**

<b>Variabel: Perencanaan SDM</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Apa yang Bapak ketahui mengenai perencanaan tenaga kerja di RS ini ?</i>	<i>Intinya berkaitan dengan proses seleksi pegawai baru</i>
<i>Hambatan apa yang Bapak alami dalam perencanaan SDM di RS ini ?</i>	<i>Pegawai yang sudah sesuai porsinya hingg tidak perlu adanya penambahan pegawai. Namun kadangkala banyak permintaannya dari pihak luar.</i>
<b>Variabel: Rekrutmen dan Seleksi</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Bagaimana kebijakan rekrutmen dan seleksi yang ada di RSUD Muhammadiyah Delanggu?</i>	<i>Dilaksanakan secara terbuka dan transparansi.</i>
<i>Bagaimana cara rekrutmen dan seleksi yang selama ini dilaksanakan?</i>	<i>Melalui tes-tes penerimaan pegawai baru. Mulai dari seleksi administrasi hingga wawancara.</i>
<i>Apa saja kendala-kendala pengadaan tenaga kerja?</i>	<i>Minimnya pegawai sesuai ruangan yang membutuhkan keahliannya.</i>
<i>Bagaimana penempatan pegawai dilakukan?</i>	<i>Melihat ruangan yang sedang membutuhkan penambahan tenaga kerja.</i>
<b>Variabel: Kompensasi</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Bagaimana bentuk-bentuk kompensasi di RSUD Muhammadiyah Delanggu?</i>	<i>Banyak bentuknya, selain gaji juga ada tunjangan bagi beberapa pegawai</i>

<i>Muhammadiyah Delanggu?</i>	<i>yang berhak menerimanya sesuai peraturan yang berlaku.</i>
<i>Faktor apa saja yang mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi?</i>	<i>Beban kerja serta jabatan pastinya. Jabatan yang tinggi tentu saja kompensasinya lebih tinggi dari jabatan pegawai yang biasa-biasa saja.</i>
<i>Bagaimana hubungan tingkat kompensasi dengan kinerja pegawai</i>	<i>Saling berkaitan.</i>
<i>Apakah kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan kinerja Bapak ?</i>	<i>Sesuai.</i>
<i>Apa harapan Bapak terhadap kesejahteraan yang semestinya pegawai terima ?</i>	<i>Dapat disesuaikan dengan prestasi masing-masing pegawai harapannya.</i>
<b>Variabel: Evaluasi Kinerja</b>	
<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<i>Bagaimana mekanisme yang digunakan dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai di RSUD Muhammadiyah Delanggu ?</i>	<i>Dengan meninjau ulang kinerja masing-masing pegawai yang telah dilaksanakan sebelumnya.</i>
<i>Sejauhmana evaluasi kinerja berpengaruh terhadap kinerja?</i>	<i>Sangat efektif dalam mempengaruhinya. Namun juga tergantung individu masing-masing juga.</i>