

ANALISIS STRATEGI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SILOAM HOSPITAL CABANG SURABAYA

Nurida Abdul Kadir

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Indonesia

Email: nuridaabdul497@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi di PT Siloam Hospital cabang Surabaya dalam mendukung peningkatan kinerja individu dan organisasi. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif melalui analisis data primer dan sekunder, termasuk wawancara, dokumentasi, dan observasi langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan yang terstruktur dengan baik, mulai dari analisis kebutuhan hingga evaluasi pasca-pelatihan, berhasil meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan profesionalisme karyawan. Faktor pendukung utama mencakup penempatan karyawan sesuai kualifikasi, budaya kerja berbasis nilai-nilai START (Stewardship, Compassion, Innovation, Integrity, Respect), serta program pengembangan karier yang transparan. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan berbasis kompetensi tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Implikasi penelitian ini menunjukkan pentingnya investasi berkelanjutan dalam pelatihan SDM untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kompetitif, dan selaras dengan visi organisasi. Rekomendasi diberikan kepada manajemen PT Siloam Hospital cabang Surabaya untuk memperluas program pelatihan ke area pengembangan non-teknis guna memperkaya kompetensi karyawan di berbagai bidang strategis, yang pada akhirnya akan meningkatkan daya saing perusahaan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Pelatihan, Kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to evaluate the effectiveness of competency-based training and human resource (HR) development at PT Siloam Hospital Surabaya Branch in enhancing individual and organizational performance. A descriptive qualitative approach was employed, utilizing primary and secondary data through interviews, documentation, and direct observation. The findings reveal that well-structured training programs, from needs analysis to post-training evaluation, effectively improve employees' skills, knowledge, and professionalism. Key supporting factors include placing employees according to their qualifications, fostering a workplace culture grounded in START values (Stewardship, Compassion, Innovation, Integrity, Respect), and implementing transparent career development programs. The study concludes that competency-based training not only enhances operational efficiency but also strengthens employee loyalty to the organization. The study's implications underscore the importance of continuous investment in HR training to create a productive and competitive work environment aligned with the organization's vision. Recommendations for PT Siloam Hospital Surabaya Branch include expanding training programs to cover non-technical areas, enriching employees'

Analisis Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Siloam Hospital Cabang Surabaya

competencies across strategic domains, and ultimately bolstering the company's overall competitiveness.

Keywords: *Human Resource Development (HRD), Training, and Employee Performance.*

Pendahuluan

Pada era globalisasi dan modernisasi yang di tandai dengan adanya persaingan di dunia bisnis, mengharuskan perusahaan memikirkan dan merencanakan cara untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat serta tantangan dan perubahan yang signifikan dihadapi oleh masyarakat Indonesia. Pengembangan sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi organisasi dalam menghadapi tantangan ini, pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal menjadi faktor utama dalam menghadapi perkembangan saat ini. Sumber daya manusia yang unggul dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Sitepu T. Agripa, 2013). Organisasi harus mampu mengembangkan SDM mereka agar dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam persaingan saat ini. Salah satu cara efektif yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan melalui pelatihan yang tepat dan pengembangan karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan masyarakat, sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baik. Selain itu, kompetensi karyawan juga perlu diperhatikan oleh organisasi. Di era yang serba cepat seperti sekarang, karyawan harus memiliki kompetensi yang relevan dan terkini, organisasi harus mampu mengidentifikasi kebutuhan kompetensi yang diperlukan, baik saat ini maupun di masa depan, dan mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan Perusahaan (Sukirman, 2018; Tarigan & Nasution, 2014; Yuliyati, 2020).

Strategi yang efektif dalam mengelola dan menerapkan kemampuan serta kompetensi sumber daya manusia menjadi penentu utama keunggulan dalam persaingan antarperusahaan (Halisa, 2020; Permadi & Prayetno, 2023; Savitri et al., 2022). Hal ini dikarenakan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas mampu mendorong kemajuan perusahaan di masa depan dan dapat meningkatkan daya saing perusahaan. SDM yang handal dan terampil dalam mengelola strategi perusahaan menjadi aset vital yang dibutuhkan dalam memajukan organisasi terkait. Persaingan yang terjadi antar organisasi akan mempengaruhi cara kerja masing-masing, dengan ambisi untuk menjadi yang terdepan dalam kinerja (Iverson & Dervan, 2012; Labola, 2019; Rahayu, 2017). Maka, demi mengelola dan menerapkan strategi yang efektif, penting organisasi untuk memastikan bahwa SDM memiliki kemampuan kompetitif dan kompetensi yang diperlukan.

Pengembangan sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Kualitas sumber daya manusia akan mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi mereka, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Gardjito et al., 2016; Juwita, 2019; Krismiyati, 2017). Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai peningkatan kinerja perusahaan. PT Siloam Hospital cabang Surabaya telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam mencapai standar internasional, dengan pengakuan internasional Asia Pacific Hand Hygiene Excellen Award dari World Health Organisation (WHO) dan Asia Pacific Society of Infection Control (APSIC), serta akreditasi KARS dari kementerian kesehatan RI. melalui penerapan berbagai sistem manajemen di ranah internasional, PT Siloam Hospital sudah di akui akreditasi PARIPURNA dan JCI (Joint Commission International). Dalam

pengembangan sumber daya manusia, PT Siloam Hospital Cabang Surabaya memiliki komitmen tinggi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini menjadi elemen kunci dalam memastikan layanan kesehatan yang unggul bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, pemimpin yang memiliki komitmen tinggi menjadi faktor penting dalam memotivasi sumber daya manusia agar bekerja lebih efektif. Oleh karena itu, PT Siloam Hospital cabang Surabaya menjadikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai prioritas umum dan utama. PT Siloam Hospital cabang Surabaya berfokus pada pengembangan kemampuan dan keterampilan para karyawan untuk memastikan bahwa mereka memiliki keahlian yang diperlukan. Selain itu, PT Siloam Hospital cabang Surabaya juga berfokus pada pengembangan kepemimpinan yang efektif, sehingga para pemimpin di organisasi dapat memotivasi dan menginspirasi tim mereka untuk mencapai kinerja yang optimal. Selain pengembangan keterampilan dan kepemimpinan, PT Siloam Hospital cabang Surabaya juga berkomitmen untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hal ini dilakukan melalui program-program pengembangan karir, pelatihan, dan peningkatan kompetensi, serta pemberian insentif yang sesuai. PT Siloam Hospital cabang Surabaya ingin memastikan bahwa karyawan mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan, PT Siloam Hospital cabang Surabaya secara aktif mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia sebagai aset berharga organisasi. PT Siloam Hospital cabang Surabaya memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan yang adil untuk mengembangkan kompetensinya tanpa adanya diskriminasi berdasarkan gender, suku, agama, ras, atau jabatan. Fokus utama PT Siloam Hospital cabang Surabaya adalah meningkatkan kapasitas dan kemampuan karyawan di semua tingkatan organisasi untuk mendukung kinerja perusahaan di masa depan. Dalam menghadapi persaingan di era revolusi industri 5.0, PT Siloam Hospital Surabaya menyadari bahwa sumber daya manusia yang unggul dan memiliki integritas tinggi menjadi faktor kunci. Oleh karena itu, PT Siloam Hospital cabang Surabaya telah menerapkan sistem evaluasi kinerja dan pengembangan karir yang transparan dan adil berdasarkan pedoman yang ditetapkan perusahaan. Penilaian kinerja dan asesmen karyawan dilakukan secara terbuka untuk memastikan keadilan dan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap individu. Selain itu, PT Siloam Hospital cabang Surabaya juga mengadopsi inovasi teknologi terkini, seperti virtual reality, sebagai salah satu cara untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan sesuai dengan perkembangan zaman. Dengan menggunakan teknologi ini, PT Siloam Hospital cabang Surabaya menunjukkan komitmen dalam beradaptasi dengan perkembangan teknologi untuk meningkatkan kualitas kinerja secara berkelanjutan. PT Siloam Hospital cabang Surabaya percaya bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia adalah langkah yang penting untuk mencapai keunggulan kompetitif. Dengan mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia secara efektif, PT Siloam Hospital cabang Surabaya yakin dapat mencapai tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang berkelanjutan. Melalui pendekatan Human Capital, PT Siloam Hospital cabang Surabaya berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, berorientasi pada pengembangan individu, dan berfokus pada peningkatan kualitas kinerja.

PT Siloam Hospital Academy, sebagai wadah yang menyelenggarakan pengembangan kompetensi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan tujuan mencapai hal tersebut. Pentingnya pelayanan kesehatan oleh PT Siloam Hospital cabang Surabaya kepada masyarakat dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan SDM. Oleh

karena itu, pengembangan ini didasarkan pada tuntutan kompetensi yang diperlukan untuk naik pangkat atau menangani pekerjaan tertentu. Masyarakat juga memahami bahwa penilaian dan pengembangan sumber daya manusia menjadi faktor penting untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai. PT Siloam Hospital Academy, melalui pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakannya, memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan dan kompetensi yang sesuai dengan jabatan mereka. Untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan, PT Siloam Hospital Academy menerapkan proses pemerolehan kompetensi melalui langkah-langkah pengenalan, pemahaman, evaluasi, praktik atau umpan balik, dan implementasi kerja, jika karyawan mengalami kekurangan dalam beberapa aspek, mereka akan diarahkan untuk mengikuti program pengembangan khusus guna meningkatkan kemampuan atau mempersiapkan mereka untuk tugas-tugas dimasa depan. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi faktor esensial dalam keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Pelayanan kesehatan yang unggul disediakan oleh PT Siloam Hospital cabang Surabaya kepada masyarakat merupakan bukti dari efektivitas pelatihan dan pengembangan SDM yang dilaksanakan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi di PT Siloam Hospital cabang Surabaya dalam mendukung peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Metode Penelitian

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan ilmiah deskriptif, dengan data diperoleh melalui observasi, wawancara dengan pihak terkait, studi dokumentasi, dan studi pustaka relevan dalam pengembangan SDM (Moleong, 2018). Analisis data diharapkan memberikan gambaran komprehensif praktik pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan ini serta wawasan mendetail tentang pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM di PT Siloam Hospital cabang Surabaya. Penelitian juga mengevaluasi dampak praktik tersebut terhadap kinerja karyawan dan perusahaan. Diharapkan penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori dan praktik pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia serta memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan oleh PT Siloam Hospital cabang Surabaya untuk meningkatkan efektivitas program pengembangan SDM.

Hasil dan Pembahasan

Pengembangan SDM

Dengan tujuan utama meningkatkan kinerja organisasi, PT. Siloam Hospital cabang Surabaya telah mengadopsi berbagai program pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada kompetensi. Perusahaan ini menganggap penting untuk memperhatikan dan optimalisasi kompetensi karyawan sebagai salah satu faktor krusial dalam mencapai sasaran tersebut. Implementasi program pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dipandang sebagai langkah strategis yang tidak hanya mendukung, tetapi juga memperkuat upaya mereka dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Langkah ini tidak hanya menunjukkan komitmen PT Siloam Hospital cabang Surabaya terhadap pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga mengarah pada peningkatan kualitas layanan serta kepuasan pelanggan secara keseluruhan.

PT Siloam Hospital cabang Surabaya menerapkan teori pengembangan sumber daya manusia, Mc Clelland (1973) yang diacuh oleh Zainal (2016), mengidentifikasi enam indikator kunci: Keterampilan, Pengetahuan, Peran Sosial, Citra Diri, dan Trait. Fokus utama ini membantu perusahaan meningkatkan kompetensi karyawan secara sistematis untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Pendekatan ini memastikan pengembangan sumber daya manusia yang optimal dengan berfokus pada enam indikator penting tersebut, yaitu:

- a. Keterampilan: Mengembangkan kemampuan praktis pegawai melalui pelatihan.
- b. Pengetahuan: Meningkatkan pemahaman pegawai melalui program pelatihan dan pendidikan.
- c. Peran Sosial: Mendorong kemampuan interaksi dan kolaborasi pegawai.
- d. Citra Diri: Memberikan dukungan dan pengakuan untuk meningkatkan kepercayaan diri pegawai.
- e. Traits: Menilai dan mengembangkan karakteristik positif pegawai.
- f. Motivasi: Melaksanakan program untuk meningkatkan semangat dan motivasi pegawai.

Dalam pelaksanaan pelatihan, PT Siloam Hospital cabang Surabaya mengikuti tahapan yang dijelaskan oleh Mathis dan Jackson yaitu Assessment, Design, Delivery, dan evaluasi. Dengan pendekatan komprehensif ini, PT Siloam Hospital cabang Surabaya berkomitmen untuk mewujudkan sumber daya manusia yang optimal dan unggul guna mencapai tujuan perusahaan.

Indikator Pertama, memperhatikan kualifikasi pendidikan dan keterampilan individu dalam menempatkan karyawan, kompetensi utama yang harus dimiliki meliputi orientasi pada pencapaian, kemampuan membangun kepercayaan, keterampilan pembelajaran keberlanjutan, dan fokus pada pelanggan. Kualifikasi ini disesuaikan dengan deskripsi pekerjaan dan kebutuhan organisasi untuk memastikan setiap posisi diisi oleh individu yang sesuai.

Indikator Kedua, di PT Siloam Hospital cabang Surabaya, pegawai memiliki pengetahuan mendalam tentang medis, baik teknis maupun non-teknis. Pemahaman ini mencakup teknik pelayanan kesehatan dan pengolahan data internal perusahaan, kemampuan menggunakan microsoft excel mendukung efisiensi dan efektifitas pengelolaan data. Pengetahuan komprehensif ini memungkinkan karyawan menjalankan tugas dengan baik, memberikan kontribusi optimal, dan menghadapi tantangan perusahaan yang berkembang.

Indikator Ketiga, PT Siloam Hospital cabang Surabaya tercermin dari peran sosial yang kuat dan hubungan harmonis antarkaryawan. Diskusi rutin dan budaya organisasi atau siloam values START yaitu (*Stewardship, Compassion, Innovation, Integrity, Respect*) mendukung sinergi dan teamwork. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang optimal untuk mengembangkan sumber daya manusia.

Indikator keempat, karyawan PT Siloam Hospital cabang Surabaya memiliki kemampuan perencanaan, pengorganisasian, analisis, pengambilan keputusan, kemitraan, vasilitasi perubahan, dan kepekaan bisnis, memiliki citra diri yang kuat. Citra diri ini menentukan kemampuan individu karyawan. Pegawai dengan kinerja maksimal dianggap memiliki citra diri yang kuat dan unggul. Kesempatan karir dengan kompetensi peran perusahaan adalah cara mempertahankan citra diri ini. Namun, kemampuan individu yang berbeda menyebabkan variasi citra diri diantarakaryawan.

Indikator kelima, kualitas dan reputasi PT Siloam Hospital cabang Surabaya terjaga oleh landasan kuat dari trait positif dan ketaatan terhadap aturan. Hal ini

memastikan pekerjaan dilakukan dengan profesionalisme dan integritas. Aturan ketat mengenai tingkah laku karyawan membantu menjaga disiplin dan tata tertib, serta memastikan pemahaman batasan dalam tugas mereka. Kerja sama antar karyawan memudahkan mereka menemukan solusi masalah, sehingga pekerjaan menjadi lebih efisien dan efektif berkat hubungan yang harmonis.

Indikator keenam, di PT Siloam Hospital cabang Surabaya, terdapat motivasi kuat dalam mewujudkan visi misi perusahaan melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM). Karyawan memahami pentingnya kualitas dan adaptabilitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam menetapkan visi misi yang jelas. PT Siloam Hospital cabang Surabaya merancang rencana jangka panjang sebagai pedoman terstruktur organisasi dan strategi mendalam untuk masa depan. Pengembangan sumber daya manusia dianggap sebagai investasi berharga untuk memenangkan persaingan bisnis. Motivasi karyawan menjadi pendorong utama keberlanjutan dan keberhasilan perusahaan melalui program pengembangan SDM.

Pelatihan Sumber Daya Manusia

Menurut Zainal (2016) yang mengutip Mathis dan Jackson (2003), pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu proses yang terdiri dari empat tahapan utama, yaitu evaluasi (evaluation), perancangan (desegent), penyampaian (delivery), dan penilaian (assessment). Metode ini digunakan untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan karyawan yang telah menempati posisi tertentu dalam perusahaan atau organisasi, proses ini diawali evaluasi kebutuhan dimana perusahaan mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan atau pengembangan keterampilan. Selanjutnya, tahap perancangan melibatkan pembuatan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan yang telah diidentifikasi dalam tahap penyampaian, pelatihan dilaksanakan dengan metode yang paling efektif untuk karyawan, baik itu melalui kelas, pelatihan langsung ditempat kerja atau platform *e-learning*. Terakhir, tahap penilaian berfungsi untuk mengukur efektivitas pelatihan dan menentukan apakah tujuan pengembangan SDM telah tercapai. Pelatihan tersebut menjadi bagian integral dari pengembangan sumber daya manusia karena melalui proses ini, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan bisnis yang terus berkembang. Selain itu, dengan mengikuti proses ini perusahaan juga dapat membangun budaya belajar yang berkelanjutan didalam perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Melalui metode evaluasi, perancangan, penyampaian, dan penilaian yang sistematis, perusahaan dapat secara praktis mengelola dan mengembangkan serta penilaian yang sistematis, perusahaan dapat secara proaktif mengelola dan mengembangkan bakat internal mereka, sehingga lebih siap untuk bersaing di industri yang kompetitif.

Temuan peneliti di PT Siloam Hospital cabang Surabaya

Tahap Pertama, PT Siloam Hospital cabang Surabaya melakukan penilaian terhadap karyawan sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia penilaian ini mengevaluasi kompetensi karyawan saat memasuki pekerjaan dan mengikuti *On Job Training* serta mengukur peningkatan kompetensi mereka. Sebelum menjadi karyawan tetap, pegawai baru menjalani pelatihan selama tiga bulan untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan. Proses rekrutment dilakukan baik secara internal dengan menarik pegawai dalam organisasi, maupun

eksternal, dengan mencari calon dari pasar tenaga kerja, institusi pendidikan, atau sumber lainnya. Penilaian pada awal dan selama masa pelatihan memastikan karyawan baru memiliki kompetensi dasar dan mampu berkembang sesuai kebutuhan perusahaan. Evaluasi mencakup aspek pengetahuan teknis, kemampuan praktis, dan *soft skills* seperti komunikasi dan kerja tim. Ini membantu perusahaan mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan, lalu merancang program pengembangan khusus. Penilaian berkelanjutan membantu perusahaan memonitor perkembangan kompetensi karyawan dan memastikan mereka terus berkembang sesuai perubahan kebutuhan organisasi. Ini meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan budaya pembelajaran berkelanjutan di perusahaan, yang berkontribusi pada pencapaian visi dan misi perusahaan. Rekrutmen internal memanfaatkan potensi dalam organisasi, menghemat waktu dan biaya, serta meningkatkan loyalitas karyawan. Rekrutmen eksternal membawa perspektif baru dan ide-ide segar, merangsang inovasi, dan memperkuat daya saing perusahaan. Secara keseluruhan, PT Siloam Hospital cabang Surabaya memandang pemandangan sumber daya manusia sebagai investasi strategis untuk masa depan. Dengan pendekatan terstruktur dan sistematis, perusahaan meningkatkan keterampilan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional. Hasilnya, perusahaan mampu bersaing di dunia bisnis yang kompetitif dan memastikan keberlanjutan serta keberhasilan jangka panjang melalui pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Tahap Kedua, desain PT Siloam Hospital cabang Surabaya didasarkan pada analisis kebutuhan pengembangan (*Developmental Need Analysis*) dan analisis kebutuhan pelatihan (*Training Need Analysis*). Dalam upaya mencapai efektivitas yang maksimal, konsep pengembangan sumber daya manusia ini meliputi beberapa elemen kunci yang menyeluruh dan terstruktur. Pertama, peningkatan kompetensi yang relevan dengan bidang profesi atau keahlian yang spesifik. Hal ini memastikan bahwa setiap karyawan memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya dengan optimal, serta dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan metodologi terbaru dalam dunia medis. Misalnya, pelatihan teknis mengenai sistem energi terbarukan atau pengoperasian alat-alat medis modern. Kedua, peningkatan jabatan yang disesuaikan dengan tingkat karir, seperti pelatihan untuk menjadi supervisor, manajerial, atau eksekutif. Dalam hal ini, pelatihan difokuskan pada pengembangan keterampilan kepemimpinan dan manajemen, sehingga karyawan yang dipromosikan dapat menjalankan peran baru mereka dengan lebih efektif dan efisien. Program seperti pelatihan kepemimpinan, manajemen proyek, dan pengembangan tim menjadi bagian penting dari strategi ini. Ketiga, dukungan untuk pengembangan karir individu dalam mencapai tingkat yang lebih tinggi. PT Siloam Hospital cabang Surabaya berkomitmen untuk menyediakan jalur karir yang jelas bagi setiap karyawan, serta memberikan dukungan yang diperlukan seperti bimbingan karir, mentoring, dan pelatihan lanjutan lainnya. Ini termasuk program-program beasiswa untuk pendidikan yang lebih lanjut atau kursus spesialisasi yang diakui secara internasional. Keempat, strategi pengembangan yang berkaitan dengan kebutuhan strategi perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia dirancang sedemikian rupa agar selaras dengan visi, misi, dan tujuan strategis perusahaan. Ini berarti setiap program pelatihan dan pengembangan harus mendukung pencapaian target bisnis jangka panjang dan memperkuat daya saing perusahaan di pasar medis yang semakin kompetitif. Kelima, persiapan untuk pensiun bagi mereka yang akan memasuki masa pensiun. PT Siloam Hospital cabang Surabaya memahami pentingnya merencanakan masa pensiun bagi karyawannya dengan

menyediakan program persiapan pensiun yang komprehensif. Program ini mencakup pelatihan tentang manajemen keuangan, kesehatan, dan kegiatan pasca-pensiun yang dapat memberikan makna baru bagi kehidupan para pensiunan. Desain pengembangan sumber daya manusia di PT Siloam Hospital cabang Surabaya juga mencakup program pelatihan yang disesuaikan dengan profesi atau jabatan. Sebagai contoh, terdapat program pelatihan kompetensi direksi yang mencakup berbagai materi penting seperti pergeseran pola pikir digital yang esensial di era industri 5.0, sertifikasi CGRP-Hukum Korporat yang memastikan pemahaman mendalam tentang regulasi dan tata kelola perusahaan, Profesional Pengelolaan Risiko Bersertifikat yang melatih manajemen risiko dengan standar internasional, serta Program Direksi dan Dewan Kinerja Tinggi yang dirancang untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas dalam pengambilan keputusan strategis. Melalui pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi ini, PT Siloam Hospital cabang Surabaya berupaya untuk menciptakan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten dan siap menghadapi tantangan masa depan, tetapi juga mampu berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan. Dengan demikian, pengembangan SDM menjadi salah satu pilar utama dalam strategi pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.

Tahap Ketiga, PT Siloam Hospital cabang Surabaya telah melaksanakan delivery yang menjadi bagian program pengembangan kepada para karyawannya. Setelah para karyawan berhasil menyelesaikan masa training, mereka akan diangkat sebagai karyawan tetap berdasarkan bidang dan kemampuan yang dimiliki. Selama masa training, para karyawan ditugaskan untuk membuat job assessment atau karya tulis yang kemudian akan dipresentasikan sebagai syarat kelulusan. Proses delivery program pengembangan ini dilakukan dengan memastikan bahwa setiap karyawan telah menerima pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi mereka. Delivery program dilakukan melalui berbagai metode, seperti pelatihan langsung, pelatihan online, workshop, atau sesi mentoring. Tujuan dari delivery program ini adalah untuk memberikan karyawan dengan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan efektif dan efisien. Selain itu, PT Siloam Hospital cabang Surabaya juga memberikan dukungan dan fasilitas yang diperlukan selama proses delivery program pengembangan. Hal ini termasuk menyediakan materi pelatihan, pengajar yang berkualitas, akses kesumber daya dan teknologi terkini, serta ruang untuk berdiskusi dan berkolaborasi dengan sesama karyawan. Dengan adanya delivery program pengembangan yang efektif, diharapkan para karyawan dapat mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang telah mereka peroleh dalam lingkungan kerja mereka. Ini akan berdampak positif bagi kemajuan perusahaan dan juga perkembangan individu karyawan.

Kesimpulan

PT Siloam Hospital cabang Surabaya menunjukkan komitmen tinggi dalam mengoptimalkan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia melalui pendekatan berbasis kompetensi yang terstruktur. Beberapa faktor utama yang mendukung efektivitas ini meliputi penempatan karyawan sesuai kualifikasi pendidikan, pelaksanaan program sertifikasi, dan pendidikan lanjutan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Selain itu, budaya perusahaan berbasis nilai-nilai START (Stewardship, Compassion, Innovation, Integrity, Respect) menciptakan kerja sama harmonis yang memperkuat identitas korporat dan komitmen etika. Pendekatan ini

mendorong karyawan untuk mengadopsi profesionalisme tinggi, meningkatkan loyalitas, dan berkontribusi secara optimal pada tujuan perusahaan.

Strategi pelatihan melibatkan proses terstruktur, mulai dari desain pelatihan berdasarkan analisis kebutuhan, penyampaian materi yang relevan, hingga evaluasi menyeluruh meliputi reaksi, pengetahuan, perilaku, dan dampak umum. Setiap karyawan mendapatkan kesempatan mengakses pelatihan yang relevan, termasuk melalui metode praktis seperti penugasan kerja. Evaluasi rutin membantu mengukur keberhasilan pelatihan dan dampaknya terhadap peningkatan keterampilan individu serta kinerja organisasi. Pendekatan ini tidak hanya memastikan efektivitas operasional tetapi juga menciptakan lingkungan kerja produktif dengan budaya kompetitif yang tinggi, menjadikan pengembangan SDM sebagai elemen kunci dalam keberlanjutan bisnis dan inovasi perusahaan.

BIBLIOGRAFI

- Gardjito, A., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Administrasi Bisnis*, 13(1).
- Halisa, N. N. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia" sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan" terhadap keunggulan kompetitif: Literature review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22.
- Iverson, B. L., & Dervan, P. B. (2012). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati). *VALLUE ADDED*, 8(2).
- Juwita, R. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 2(1).
- Krismiyati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1). <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3459>
- Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2760>
- Moleong, L. J. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. *PT Remaja Rosdakarya*.
- Permadi, H., & Prayetno, S. (2023). Praktek-Praktek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern untuk Meraih Keunggulan Kompetitif. *Media Bina Ilmiah*, 17(8), 2013–2024.
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten kutai timur. *Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Savitri, F. M., Hasanah, A. U., Fasa, A. M., & Mahesti, S. L. (2022). Kajian Literatur Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Efektif untuk Meraih Keunggulan Kompetitif. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(1), 16–29.

Analisis Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Siloam Hospital Cabang Surabaya

- Sitepu T. Agripa. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4).
- Sukirman, D. (2018). Pengaruh Penggunaan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Group Investigation Terhadap Hasil Belajar Pendidikan Kewarganegaraan Siswa Kelas IV SD Negeri Gendongan 03. *Seminar Nasional Lembaga Penelitian Dan Pendidikan (LPP) Mandala*, 3(1).
- Tarigan, C. G., & Nasution, M. A. (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(2).
- Yuliyati, E. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Total Quality Management Di Smk Muhammadiyah Prambanan. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1). <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v4i1.967>

Copyright holder:

Nurida Abdul Kadir (2024)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

