DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v4i2.726
ISSN: 2987-1875

No Artikel #726
Halaman : 52-68

MRBEST

Media Riset
Bisnis Ekonomi Sains dan Terapan

PERAN KUALITAS KARYAWAN DALAM PELAKSANAAN TATA KELOLA PEMELIHARAAN DAN OPTIMASLISASI PEMANFAATAN ASET (STUDI KASUS DI RUMAH SAKIT ISLAM JAKARTA CEMPAKA PUTIH)

Papan Gunadi[1], Rony Edward Utama[2]
Universitas Muhammadiyah Jakarta[1,2]

[1] papanrsij@gmail.com
[2] r.edwardutama@umj.ac.id

Informasi artikel
Diterima :
08 Desember 2025
Direvisi :
30 Desember 2025
Disetujui :
18 Januari 2026

ABSTRACT

Optimizing asset utilization is a strategic component of hospital management, as it directly influences operational efficiency and service quality. The effectiveness of asset management is determined not only by the availability of asset management systems but also by the quality of employees involved in planning, maintenance, documentation, and supervision.

This study aims to analyze the role of employee quality in the implementation of asset maintenance governance and the optimization of asset utilization at RSI Jakarta Cempaka Putih. The research employs a qualitative approach with a case study design, involving key informants from management, supporting units, technicians, and asset users. Data were collected through in-depth interviews, observations, and document reviews, and analyzed using Braun & Clarke's (2006) thematic analysis method.

The study concludes that employee quality is a dominant factor linking effective asset maintenance to optimized asset utilization. These findings underscore the importance of strengthening human resource competence through technical training, certification, performance evaluation, and digitalization of asset management to support the sustainability of hospital operations. This research is expected to serve as a foundation for developing more comprehensive, employee-based asset management policies and strategies within RSI Jakarta Cempaka Putih.

Keywords *: Employee Quality, Asset Management, Asset Maintenance, Asset Optimization, Hospital, RSI Jakarta Cempaka Putih.*

OPEN ACCESS
MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v4i2.726 No Artikel #726
ISSN: 2987-1875 Halaman : 52-68

PENDAHULUAN

Aset merupakan komponen strategis dalam mendukung keberlangsungan operasional dan mutu pelayanan rumah sakit. Pengelolaan aset yang efektif tidak hanya berorientasi pada ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga pada bagaimana aset tersebut dipelihara, digunakan, dan dioptimalkan sesuai standar regulasi. Optimalisasi aset dipahami sebagai proses sistematis dalam manajemen aset untuk memastikan bahwa seluruh fasilitas—baik alat kesehatan, bangunan, maupun peralatan penunjang—dapat dimanfaatkan secara maksimal, efisien, dan berkelanjutan. Kualitas tata kelola aset dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang mengoperasikannya menjadi faktor penentu utama dalam mencapai optimalisasi tersebut.

World Health Organization (WHO) menetapkan *Healthcare Technology Life Cycle Management* yang mencakup *inventory system*, inspeksi, pemeliharaan preventif, kalibrasi, dan perbaikan, sebagai siklus wajib dalam pemeliharaan alat kesehatan. Hal ini diperkuat oleh Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 Tahun 2023 yang mewajibkan setiap fasilitas pelayanan kesehatan memastikan seluruh alat kesehatan berfungsi sesuai standar mutu melalui kegiatan pemeliharaan yang terdokumentasi. Selain itu, Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit menekankan bahwa seluruh kegiatan pemeliharaan sarana-prasarana harus dicatat dan dievaluasi secara berkala, sedangkan Permenkes Nomor 82 Tahun 2013 mewajibkan rumah sakit menerapkan SIMRS sebagai fondasi pencatatan aset dan kegiatan pemeliharaan.

Dalam konteks ini, efektivitas pengelolaan aset sangat dipengaruhi oleh kualitas Karyawan yang menjalankan proses pemeliharaan. Karyawan dengan kompetensi teknis, kedisiplinan, dan etika kerja yang baik mampu menjalankan inspeksi, pemeliharaan preventif, dan dokumentasi secara optimal. Sebaliknya, rendahnya kualitas SDM berpotensi menimbulkan keterlambatan perawatan, ketidaktepatan pencatatan kondisi alat, meningkatnya *downtime*, hingga pemborosan anggaran.

Berbagai penelitian menunjukkan pentingnya kualitas SDM dalam pengelolaan aset. Adnan et al. (2015) menegaskan bahwa manajemen aset rumah sakit sangat bergantung pada kompetensi karyawan, dimana pengelolaan yang tepat mampu menekan pemborosan dan memperpanjang usia pakai alat. Suryani (2018) juga menemukan bahwa kompetensi teknis memiliki hubungan positif dengan efektivitas pemeliharaan alat kesehatan. Namun, beberapa studi lain, seperti Wibowo (2018) serta Sari & Handayani (2019), menunjukkan bahwa kualitas SDM tidak selalu menjadi faktor dominan, karena efektivitas pemanfaatan aset kerap lebih dipengaruhi oleh sistem informasi, struktur organisasi, dan regulasi internal. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya *research gap* mengenai sejauh mana kualitas SDM berperan dalam tata kelola pemeliharaan aset di institusi kesehatan.

RSI Jakarta Cempaka Putih (RSIJCP), sebagai bagian dari RSIJ Group yang memiliki sistem tata kelola profesional dan pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan aset, dalam wawancara bersama Direktur Keuangan RSIJCP mengatakan sekarang sedang menghadapi tantangan berupa keterlambatan pemeliharaan, pencatatan kondisi aset yang belum optimal, serta pemanfaatan fasilitas yang belum maksimal. Meskipun Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih telah menerapkan aplikasi manajemen aset berbasis web dengan fitur *inventory*, *inspection-maintenance*, *calibration*, *tracking*, dan *asset mutation*, efektivitas sistem ini tetap sangat bergantung pada kualitas Karyawan yang mengoperasikannya.

RSIJ Group dipilih sebagai *role model* dalam penelitian ini karena memiliki standar manajemen aset yang relatif baik, struktur organisasi yang jelas, serta komitmen kuat terhadap pengembangan SDM. Dengan kompleksitas aset medis dan non-medis yang tinggi serta penerapan digitalisasi, RSIJP menjadi lokasi ideal untuk mengkaji hubungan antara kualitas Karyawan, tata kelola pemeliharaan, dan optimalisasi aset.

OPEN ACCESS MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v4i2.726 No Artikel #726
ISSN: 2987-1875 Halaman : 52-68

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana kualitas Karyawan berperan dalam pelaksanaan tata kelola pemeliharaan aset dan optimalisasi pemanfaatannya di RSI Jakarta Cempaka Putih. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman menyeluruh mengenai kontribusi kualitas SDM dalam mendukung manajemen aset yang efektif, efisien, dan sesuai standar regulasi rumah sakit.

KAJIAN LITERATUR

Kualitas Karyawan

Kualitas karyawan merupakan aspek fundamental dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk rumah sakit yang berorientasi pada pelayanan publik. Menurut Hasibuan (2017), kualitas karyawan mencerminkan kemampuan, kompetensi, dan karakteristik personal individu yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Mathis dan Jackson (2012) mempertegas bahwa kualitas karyawan berkaitan dengan kompetensi yang meliputi pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap (attitude).

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa kualitas karyawan tidak hanya menyangkut kemampuan teknis, tetapi juga sikap mental dan moral yang mendukung produktivitas kerja. Hasibuan (2019) menambahkan bahwa kualitas tersebut tercermin melalui kecakapan, disiplin, tanggung jawab, dan loyalitas.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, Rivai dan Sagala (2020) memandang kualitas karyawan sebagai totalitas kompetensi teknis (hard skills) dan kompetensi perilaku (soft skills), termasuk komunikasi, kolaborasi, dan etika kerja. Faktor pendidikan, pengalaman, dan lingkungan organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kualitas karyawan (Mangkunegara, 2019).

Robbins dan Judge (2018) menegaskan bahwa kualitas karyawan tercermin dari kemampuan beradaptasi, sikap positif terhadap pekerjaan, serta kontribusi dalam kerja tim. Dalam konteks rumah sakit, kualitas karyawan sangat menentukan keberhasilan pengelolaan aset, efisiensi operasional, dan keselamatan pasien (Wibowo, 2020). Dessler (2020) juga menunjukkan bahwa karyawan berkualitas memiliki dampak langsung pada produktivitas dan kepuasan pelanggan.

Berdasarkan seluruh pandangan tersebut, kualitas karyawan merupakan kombinasi antara kemampuan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta sikap kerja yang mencerminkan profesionalisme dan komitmen. Dalam konteks penelitian ini, kualitas karyawan diposisikan sebagai faktor kunci keberhasilan tata kelola pemeliharaan aset dan optimalisasi pemanfaatan aset di rumah sakit.

Mengacu pada Teori Kompetensi Spencer & Spencer (1993), kualitas karyawan dapat diukur melalui beberapa dimensi utama, khususnya pada lingkungan rumah sakit, Kompetensi Teknis Penguasaan prosedur kerja dan kemampuan teknis terkait pemeliharaan serta pencatatan asset, Integritas dan Etika Kerja Kejujuran, profesionalisme, dan kepatuhan terhadap etika kerja, penting untuk mencegah penyalahgunaan asset, Tanggung Jawab dan Disiplin Kepatuhan terhadap aturan, prosedur, serta ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, Kemampuan Komunikasi dan Kerja Sama Diperlukan dalam koordinasi antarunit, khususnya pada pengelolaan aset lintas divisi, Inisiatif dan Inovasi: Kreativitas dalam menyelesaikan masalah dan memperbaiki proses pemanfaatan aset., Komitmen terhadap Organisasi Loyalitas dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan rumah sakit.

Menurut Hasibuan (2016), kualitas karyawan memengaruhi keberhasilan tata kelola pemeliharaan aset. Karyawan yang berkualitas mampu, Menjalankan prosedur pemeliharaan dengan benar dan tepat waktu, Mengidentifikasi potensi pemanfaatan aset untuk meningkatkan efisiensi operasional., Mencegah pemborosan, kerusakan, atau kehilangan asset, Melakukan pencatatan aset secara akurat dan bertanggung jawab.

OPEN ACCESS MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

Mahmudi (2015) menekankan bahwa manajemen aset membutuhkan SDM yang tidak hanya terampil secara administratif, tetapi juga mampu berpikir strategis untuk menilai nilai guna aset dalam jangka panjang. Indikator kualitas karyawan menurut Dessler (2013) meliputi pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, kompetensi teknis, integritas, etika kerja, dan kepedulian terhadap hasil kerja. Campbell dan Jardine (2001) mendefinisikan tata kelola pemeliharaan aset sebagai proses sistematis untuk menjaga aset tetap layak guna sehingga memberikan nilai optimal bagi organisasi. Menurut GFOA, tata kelola aset mencakup perencanaan, pencatatan, penjadwalan, monitoring, dan evaluasi.

Mahmudi (2019) mendefinisikan aset sebagai seluruh kekayaan yang dimiliki atau dikuasai organisasi yang memberikan manfaat ekonomi atau sosial. Indrajit & Djokopranoto (2016) menekankan bahwa aset merupakan sumber daya bernilai baik berwujud maupun tidak berwujud. SAP 71 Tahun 2010 menegaskan bahwa aset adalah sumber daya ekonomi dengan potensi manfaat masa depan.

Optimalisasi Pemanfaatan Aset

Optimalisasi aset bertujuan memastikan aset digunakan secara maksimal, efisien, dan produktif (Mahmudi, 2019). Indrajit dan Djokopranoto (2016) menyebut optimalisasi terkait *life cycle asset management*. Siregar (2017) menekankan pentingnya mencegah idle assets. Permendagri 19/2016 menekankan prinsip efisien, efektif, transparan, dan bertanggung jawab.

Menurut Siregar (2017)**,** optimalisasi aset merupakan langkah strategis yang bertujuan untuk menghindari terjadinya idle assets (aset menganggur) yang sering menjadi sumber inefisiensi dalam lembaga publik. Aset yang tidak digunakan atau tidak dimanfaatkan secara maksimal akan menimbulkan biaya perawatan tanpa memberikan kontribusi nyata terhadap pendapatan atau pelayanan. Oleh karena itu, optimalisasi berarti memanfaatkan aset agar memberikan manfaat optimal bagi organisasi dan masyarakat.

Tujuan Optimalisasi Aset (Mahmudi, 2019, Meningkatkan nilai guna asset ruang atau fasilitas yang tidak produktif dapat dikonversi menjadi area layanan baru. Mengurangi pemborosan biaya akibat aset tidak terpakai atau rusak**.**Meningkatkan efisiensi operasional melalui pemanfaatan aset secara tepat guna, Meningkatkan kualitas pelayanan dengan fasilitas yang terawat dan dimanfaatkan optimal.

Secara praktis, optimalisasi aset sangat dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu, Kualitas Pelayanan – Ketika pelayanan tidak optimal, intensitas penggunaan aset menurun sehingga aset berpotensi menjadi idle (pernyataan Direktur Keuangan). Perencanaan dan Pengawasan – Optimalisasi hanya dapat dicapai jika perencanaan investasi, renovasi, dan perbaikan dilakukan secara benar sejak awal serta melibatkan tim mutu dan pengawasan internal (penjelasan Direktur SDI & Binroh AIK). Kualitas SDM dan Sistem Informasi Aset – SDM yang kompeten mampu melakukan identifikasi aset idle, analisis pemanfaatan, serta rekomendasi pengembangan. Sistem informasi seperti SAMRS turut mendukung akurasi data aset dan kontrol pemanfaatannya (pernyataan Manajer Penunjang Umum). Selain itu, sinergi antarunit layanan, teknis, penunjang, dan keuangan masih perlu diperkuat untuk memastikan aset benar-benar dimanfaatkan secara produktif. Monitoring rutin termasuk pemeriksaan keliling telah berjalan, tetapi membutuhkan konsistensi untuk meminimalkan terjadinya idle assets.

Peran Kualitas Karyawan Dalam Mendukung Tata Kelola Pemeliharaan Dan Optimalisasi Pemanfaatan Aset

Menurut Armstrong (2014) - Teori Kinerja dan Kualitas SDM Kualitas Karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan optimalisasi aset. Kinerja dan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor fundamental dalam keberhasilan organisasi, termasuk dalam pengelolaan dan optimalisasi aset rumah sakit. SDM yang kompeten tidak hanya melaksanakan pekerjaan teknis, tetapi juga berperan aktif dalam mendukung strategi organisasi melalui pemanfaatan aset secara efektif dan efisien.

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v4i2.726 No Artikel #726
ISSN: 2987-1875 Halaman : 52-68

Sejalan dengan Armstrong (2014) bahwa kinerja SDM sangat menentukan keberhasilan tata kelola dan optimalisasi aset. Mengidentifikasi potensi pemanfaatan aset lebih awal, Karyawan yang memiliki pemahaman manajemen aset dapat secara proaktif mengenali peluang penggunaan aset sebelum aset tersebut menjadi idle (tidak terpakai). Mengusulkan perbaikan atau pengalihan fungsi aset yang tidak produktif, Karyawan yang berkualitas tidak sekadar menunggu instruksi, tetapi dapat mengusulkan solusi seperti revitalisasi, pemeliharaan, atau reposisi fungsi aset untuk mendukung kegiatan operasional. Hal ini membantu rumah sakit menghindari pemborosan dan meningkatkan umur ekonomis asset.Kerusakan mendadak ditangani melalui mekanisme respon cepat. Informan menjelaskan bahwa komunikasi langsung melalui grup pesan instan sangat membantu percepatan penanganan. Melaksanakan dan mengawasi penggunaan aset sesuai prosedur, Karyawan yang kompeten memahami pentingnya kepatuhan terhadap SOP dan prinsip akuntabilitas aset publik, termasuk pelaporan, perawatan, dan pengawasan. Disiplin dalam menjalankan prosedur menjamin aset digunakan sesuai tujuan organisasi dan terhindar dari penyalahgunaan. Menciptakan inovasi pemanfaatan aset tanpa menambah beban pengadaan, Karyawan yang kreatif mampu menemukan cara-cara baru dalam menggunakan aset yang ada agar dapat berfungsi optimal tanpa perlu pembelian baru. Misalnya, memodifikasi alat lama menjadi multifungsi atau mengefisienkan ruang kerja dengan tata letak baru.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan rencana sistematis yang menghubungkan paradigma penelitian, strategi pengumpulan data, analisis, dan interpretasi untuk menjawab rumusan masalah (Creswell, 2018). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Menurut Yin (2018), studi kasus digunakan untuk menyelidiki fenomena dalam konteks kehidupan nyata ketika batas antara fenomena dan konteksnya tidak sepenuhnya jelas. Pemilihan desain ini relevan karena penelitian berfokus pada pemahaman mendalam mengenai peran kualitas karyawan dalam tata kelola pemeliharaan dan optimalisasi aset rumah sakit**,** yang melibatkan konteks organisasi, budaya kerja, serta kebijakan manajemen di RSI Jakarta Cempaka Putih.

Lokasi Penelitian Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih, beralamat di Jl. Cempaka Putih Tengah I/1, Jakarta Pusat, Penelitian dilaksanakan selama November 2025 – Januari 2026 , mencakup tahap pengumpulan data hingga validasi.

Mengacu pada Sugiyono (2017), data diperoleh dari dua sumber utama, yaitu data primer dan data sekunder, Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan kunci 8 (delapan) orang, yang dipilih secara *purposive sampling*, yaitu informan yang dianggap paling mengetahui dan terlibat langsung dalam tata kelola pemeliharaan serta pemanfaatan aset di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. Kriteria informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memiliki jabatan struktural atau fungsional yang berkaitan langsung dengan pengelolaan, pemeliharaan, atau pemanfaatan aset rumah sakit.
2. Terlibat dalam pengambilan keputusan, pelaksanaan, atau pengawasan pemeliharaan dan pemanfaatan aset.
3. Memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih.
4. Memahami kualitas sumber daya manusia (kompetensi, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kinerja) dalam pelaksanaan tata kelola aset.
5. Bersedia memberikan informasi secara terbuka dan objektif.

Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi rumah sakit, meliputi SOP pemeliharaan asset, Struktur organisasi, Laporan kegiatan pengelolaan asset Data inventarisasi, Dokumen

OPEN ACCESS MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

kebijakan SDM dan pengelolaan asset, Data sekunder digunakan untuk memvalidasi dan memperkaya temuan primer.

Teknik Pengumpulan Data yaitu Wawancara semi-terstruktur dilakukan untuk menggali pengalaman, persepsi, dan praktik yang dijalankan karyawan terkait tata kelola pemeliharaan dan pemanfaatan aset. Panduan wawancara disusun berdasarkan rumusan masalah penelitian, Aset Fisik Bangunan dan Sarana Prasarana *(gedung, ruang pelayanan, instalasi listrik dan air)* Menilai bagaimana kualitas karyawan memengaruhi pemeliharaan rutin, kebersihan, dan kelayakan fungsi bangunan, Aset ini mencerminkan efektivitas tata kelola pemeliharaan dasar rumah sakit. Aset Peralatan Penunjang Operasional *(peralatan teknik, mesin, dan fasilitas pendukung)* Mengamati keterampilan teknis, tanggung jawab, dan inisiatif karyawan dalam pemeliharaan dan pencegahan kerusakan asset. Observasi terhadap aset-aset tersebut dilakukan untuk, Mengidentifikasi peran kualitas karyawan dalam tata kelola pemeliharaan aset rumah sakit, Menilai efektivitas pemanfaatan aset dalam mendukung pelayanan dan efisiensi operasional, Menggali praktik nyata di lapangan yang menunjukkan hubungan antara kompetensi, disiplin, dan tanggung jawab karyawan dengan keberlanjutan fungsi aset.

Dokumen yang relevan ditelaah untuk mendukung analisis dan triangulasi, termasuk SOP, laporan pemeliharaan, serta data inventarisasi.

Teknik Analisis Data, Analisis data dilakukan menggunakan analisis tematik sebagaimana dikembangkan oleh Braun dan Clarke (2006). Proses analisis dilakukan melalui tahapan Transkripsi Data Seluruh wawancara direkam dan ditranskrip secara lengkap. Pemberian Kode (Coding)**,** Peneliti menandai bagian data yang relevan dengan kode awal. Kode-kode yang memiliki kesamaan makna dikelompokkan ke dalam kategori atau subtema. Penentuan Tema Utama, Tema-tema utama diidentifikasi berdasarkan keterkaitan kategori dengan fokus penelitian.Interpretasi Data Peneliti menyusun makna temuan melalui narasi tematik yang menjelaskan fenomena secara menyeluruh. Validitas analisis dijaga melalui triangulasi data, konfirmasi informan, dan pencatatan reflektif.

Pemeriksaan Keabsahan Data, Mengacu pada Lincoln dan Guba (1985), keabsahan data dalam penelitian kualitatif diperiksa melalui empat kriteria berikut, Kredibilitas (Credibility) dilakukan melalui**,** triangulasi sumber dan triangulasi teknik**.** Triangulasi difokuskan pada aset fisik rumah sakit, khususnya sarana dan prasarana penunjang pelayanan dan operasional, seperti gedung dan ruang pelayanan, instalasi utilitas (listrik, air, AC), serta peralatan penunjang non-medis. Aset tersebut dipilih karena memerlukan pemeliharaan berkelanjutan dan tingkat pemanfaatannya sangat dipengaruhi oleh kualitas karyawan. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari informan dengan peran dan level organisasi yang berbeda, yaitu:

1. Direktur Keuangan, terkait kebijakan dan penganggaran pemeliharaan aset;
2. Direktur SDI, Binroh & AIK, terkait kualitas karyawan dan pengembangan SDM;
3. Manajer Penunjang, terkait pengelolaan operasional aset;
4. Kepala Urusan Sarana Fisik, terkait pelaksanaan teknis pemeliharaan;
5. Staf Teknik**,** terkait praktik pemeliharaan di lapangan;
6. User (pengguna aset)**,** terkait tingkat pemanfaatan dan kondisi fasilitas.

Data dari masing-masing informan dibandingkan untuk menilai konsistensi dan kesesuaian informasi mengenai peran kualitas karyawan dalam tata kelola asset. Triangulasi teknik dilakukan melalui, Wawancara mendalam dengan informan kunci, Observasi langsung terhadap kondisi aset dan aktivitas pemeliharaan, Studi dokumentasi, meliputi SOP, jadwal pemeliharaan, laporan perbaikan, dan pencatatan aset. Hasil wawancara diverifikasi dengan temuan observasi dan dokumen untuk memastikan kesesuaian antara pernyataan dan praktik. Data dikumpulkan secara bertahap, kemudian dibandingkan antar sumber dan antar teknik. Kesimpulan penelitian ditarik berdasarkan data yang menunjukkan konsistensi dan didukung oleh lebih dari satu sumber atau teknik. Triangulasi dilakukan untuk meningkatkan kredibilitas

OPEN ACCESS MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

dan keandalan data**,** serta memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai peran kualitas karyawan dalam pelaksanaan tata kelola pemeliharaan dan optimalisasi pemanfaatan aset rumah sakit.Pemilihan lokasi yang representatif untuk menggambarkan kompleksitas manajemen aset rumah sakit. Dependabilitas (Dependability) Dijaga melalui *Audit trail* yang mendokumentasikan seluruh proses penelitian. Konsistensi prosedur wawancara, observasi, dan analisis. *Peer debriefing* dengan pembimbing atau ahli metodologi. Konfirmabilitas (Confirmability) Diperoleh melalui, Dokumentasi bukti empiris (kutipan wawancara dan catatan lapangan). Sikap reflektif peneliti untuk menghindari bias Pemisahan catatan analitis dari data faktual.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Kualitas karyawan merupakan faktor fundamental dalam keberhasilan pengelolaan aset rumah sakit. Menurut Hasibuan (2016), kualitas SDM mencakup kemampuan, keterampilan, kedisiplinan, sikap, dan etos kerja yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas organisasi. Dalam konteks manajemen aset rumah sakit, kualitas karyawan menentukan bagaimana aset dipelihara, dimanfaatkan, dilaporkan, dan dikontrol secara berkelanjutan. Menurut Teori Manajemen SDM – Hasibuan (2016) Kualitas Karyawan sangat menentukan keberhasilan tata kelola pemeliharaan aset dan optimalisasi pemanfaatan aset rumah sakit. Karyawan yang berkualitas adalah Karyawan yang Memastikan Aset dipelihara Dengan Prosedur Standar Yang Tepat Waktu. Kompetensi teknis menjadi tema paling kuat dalam pedoman wawancara. Teknisi rumah sakit dituntut untuk memahami perkembangan teknologi alat medis terbaru. Karena alat kesehatan bersifat vital dan risiko tinggi, ketidakmampuan teknisi berpotensi menyebabkan kerusakan besar, downtime pelayanan, bahkan risiko keselamatan pasien. Hasil Wawancara Menunjukkan:

1. Teknisi harus memiliki kompetensi *up-to-date*, Alat kesehatan memiliki perkembangan cepat, sehingga pelatihan berkala dan sertifikasi wajib dilakukan.
2. Kemampuan troubleshooting sangat berpengaruh, Teknisi tidak hanya memperbaiki, tetapi harus menganalisis akar masalah (root cause).
3. Penguasaan sistem informasi asset Digitalisasi inventaris, barcode, dan e-maintenance menuntut karyawan menguasai aplikasi.

Berdasarkan Hasil penelitian lapangan di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih (RSIJCP) menunjukkan bahwa kualitas karyawan memiliki peran kuat dalam memastikan bahwa aset rumah sakit dipelihara, digunakan, dan dimanfaatkan dengan optimal. Karyawan yang memiliki kemampuan teknis baik cenderung lebih cepat mendeteksi potensi kerusakan, sedangkan karyawan yang disiplin dalam administrasi lebih mampu menjaga akurasi data pemeliharaan yang sangat penting untuk pengambilan keputusan. Seluruh informan menegaskan pentingnya kompetensi teknis, ketelitian administrasi, dan kedisiplinan kerja sebagai penentu keberhasilan pemeliharaan aset. Semua narasumber juga konsisten menyatakan bahwa tanpa SDM yang berkualitas, aset akan cepat rusak, biaya operasional meningkat, dan pelayanan rumah sakit menjadi terganggu. Hasil penelitian bahwa kualitas karyawan merupakan faktor yang paling menentukan keberhasilan pelaksanaan tata kelola pemeliharaan aset di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih (RSIJCP). Secara struktural, rumah sakit telah memiliki kebijakan, SOP, dan pembagian tugas yang jelas. Namun efektivitas seluruh sistem tersebut sangat bergantung pada kemampuan, kedisiplinan, dan ketelitian SDM yang menjalankannya.

Temuan lapangan menunjukkan konsistensi antara praktik di rumah sakit dengan konsep kualitas SDM menurut Hasibuan (2016) yang mencakup kemampuan, keterampilan, kedisiplinan, tanggung jawab, dan etos kerja. Dalam konteks pemeliharaan aset, indikator tersebut tercermin dalam beberapa aspek berikut.

OPEN ACCESS MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

Kompetensi Teknis sebagai Fondasi Pemeliharaan Aset Seluruh informan dari unit teknik, manajemen SDM, manajemen penunjang, hingga pimpinan fungsional menegaskan bahwa kompetensi teknis merupakan faktor paling krusial. Teknisi harus mampu memahami perkembangan teknologi alat medis, melakukan *troubleshooting*, serta menguasai aplikasi digital seperti inventarisasi aset dan e-maintenance.

Beberapa temuan utama: Pelatihan berkala dan sertifikasi teknis sudah berjalan, namun masih perlu diperkuat seiring peningkatan kompleksitas alat kesehatan. Kemampuan analisis kerusakan (root cause analysis) sangat menentukan kecepatan perbaikan dan penurunan *downtime.* Penguasaan SIMRS dan aplikasi inventaris menjadi tuntutan baru dalam era digitalisasi aset. Pernyataan pimpinan, seperti Direktur SDI dan Kepala Urusan Sarana Fisik, menegaskan bahwa tanpa kompetensi teknis yang memadai, aset berisiko tinggi mengalami kerusakan, error berulang, atau penggunaan tidak sesuai prosedur.

Administrasi dan Dokumentasi sebagai Pilar Akurasi Data Aset, Selain kemampuan teknis, penelitian menemukan bahwa kualitas karyawan dalam aspek administrasi berpengaruh besar terhadap akurasi data pemeliharaan. Akurasi ini penting untuk pengambilan keputusan keuangan dan perencanaan jangka panjang. Temuan lapangan menunjukkan Rumah sakit sudah mulai menerapkan sistem pelaporan digital**,** meski implementasinya belum sepenuhnya optimal, Masih ditemukan beberapa kendala kedisiplinan dalam pengisian laporan, terutama saat puncak beban kerja atau peralihan dari sistem manual., Ketepatan dokumentasi sangat menentukan perencanaan anggaran dan mencegah duplikasi pembiayaan, Direktur SDI menegaskan bahwa akurasi data pemeliharaan dapat menghemat biaya pemeliharaan tahunan hingga 10–15%**.** Meski begitu, budaya komunikasi dan sinergi antar-unit—melalui rapat rutin, supervisi, dan koordinasi teknis—telah membantu meningkatkan kualitas pemeliharaan.

Dari hasil pengumpulan data lapangan, dapat diketahui bahwa struktur organisasi dan kebijakan Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih mendukung pelaksanaan tata kelola pemeliharaan aset secara sistematis. Namun, efektivitas sistem tersebut sangat bergantung pada kualitas Karyawan yang menjalankan tugas di setiap unit.

Karyawan dengan kompetensi tinggi cenderung mampu mendeteksi risiko kerusakan lebih dini, melakukan pemeliharaan preventif tepat waktu, serta menyusun laporan aset secara akurat. Sebaliknya, Karyawan dengan kompetensi rendah seringkali menyebabkan keterlambatan perbaikan, inefisiensi biaya, dan kesalahan dalam pencatatan aset. Oleh karena itu, peningkatan kualitas Karyawan menjadi bagian integral dari strategi manajemen aset di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih.

Rumah sakit secara konsisten melaksanakan pelatihan teknis dan manajerial, seperti pelatihan audit aset, perawatan alat kesehatan, manajemen risiko, dan penggunaan aplikasi SIRS. Pelatihan ini bertujuan agar Karyawan tidak hanya menguasai aspek teknis, tetapi juga memiliki kesadaran terhadap pentingnya efisiensi dan tanggung jawab terhadap aset milik organisasi

Hasibuan (2016) Menjelaskan kualitas SDM sebagai faktor utama. Terbukti: teknisi terampil, disiplin preventive maintenance, respons cepat. Siregar (2017) Menjelaskan *optimalisasi aset* dan pencegahan idle asset. Terbukti: inspeksi rutin, digitalisasi inventaris, evaluasi utilisasi, sinergi unit. Armstrong (2014) Menjelaskan *kinerja SDM* yang menentukan keberhasilan strategi. Terbukti: komitmen teknisi, koordinasi baik, dukungan sistem kerja, motivasi. Integrasi Ketiga Teori Temuan Lapangan Ketiga teori saling menguatkan dan seluruhnya terbukti kuat dalam penelitian di RSI Jakarta Cempaka Putih.

OPEN ACCESS MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v4i2.726
ISSN: 2987-1875
No Artikel #726
Halaman : 52-68

Tabel 1. Integrasi Teori Kualitas SDM, Optimalisasi Aset, Kinerja, dan Temuan Penelitian

Teori	Pokok Teori	Kaitan Teori dengan Pemeliharaan & Optimalisasi Aset	Temuan Penelitian Lapangan (Wawancara & Observasi)	Keterkaitan Teori ↔ Temuan Penelitian
Hasibuan (2016) – Teori Kualitas SDM	Kualitas SDM ditentukan oleh: 1) kemampuan, 2) keterampilan teknis, 3) disiplin, 4) sikap & etos kerja, 5) tanggung jawab	SDM berkualitas mampu melakukan pemeliharaan tepat waktu, menggunakan aset sesuai SOP, menjaga kondisi aset, dan menekan biaya kerusakan	• Teknisi memiliki kompetensi teknis dan mengikuti pelatihan berkala • Disiplin preventive maintenance meningkat • Pelaporan kerusakan relatif cepat • Penggunaan aset sesuai SOP belum merata di semua unit Kutipan wawancara: "Kalau teknisi sudah dibekali pelatihan, kerusakan bisa cepat ditangani dan tidak berulang." (Kepala Sarana Fisik)	Temuan membuktikan teori Hasibuan bahwa peningkatan kompetensi, disiplin, dan tanggung jawab SDM berpengaruh langsung terhadap kondisi aset dan efisiensi pemeliharaan
Siregar (2017) – Teori Optimalisasi Aset	Optimalisasi aset bertujuan menghindari idle assets, meningkatkan utilisasi, efektivitas, efisiensi, serta mendukung pelayanan dan pendapatan	Aset harus dimanfaatkan maksimal melalui sistem inventaris, pengawasan, dan pemeliharaan terencana	• Pemeriksaan aset dilakukan rutin mingguan • Sistem inventaris mulai terdigitalisasi (SIMRS/SAMRS) • Evaluasi terhadap aset lama dilakukan • Beberapa aset idle karena keterbatasan SDM pengguna Kutipan wawancara: "Ada alat yang jarang dipakai bukan karena rusak, tapi karena belum ada petugas yang	Temuan mendukung teori Siregar bahwa optimalisasi aset tidak hanya bergantung pada aset itu sendiri, tetapi sangat dipengaruhi oleh kesiapan SDM dan sistem pendukung

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v4i2.726 No Artikel #726
ISSN: 2987-1875 Halaman : 52-68

Teori	Pokok Teori	Kaitan Teori dengan Pemeliharaan & Optimalisasi Aset	Temuan Penelitian Lapangan (Wawancara & Observasi)	Keterkaitan Teori ↔ Temuan Penelitian
			terlatih." (Manajer Penunjang)	
Armstrong (2014) – Teori Kinerja & Kualitas SDM	Kinerja SDM dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, komitmen organisasi, dan dukungan sistem kerja	Kinerja karyawan menentukan efektivitas pemeliharaan dan keberhasilan optimalisasi aset	• Respons teknisi terhadap kerusakan relatif cepat • Kerja sama antara user dan teknisi mendukung kelancaran pelayanan • Masih ada unit yang kurang konsisten dalam pembaruan data aset Kutipan wawancara: "Kalau koordinasi user dan teknisi lancar, pelayanan tidak terlalu terganggu." (User Unit Pelayanan)	Temuan lapangan mengonfirmasi teori Armstrong bahwa kompetensi, motivasi, dan komitmen SDM sangat memengaruhi kinerja pemeliharaan dan keberhasilan optimalisasi aset
Integrasi Ketiga Teori	Kualitas SDM (Hasibuan), optimalisasi aset (Siregar), dan kinerja SDM (Armstrong) saling terkait	Aset tidak akan optimal tanpa SDM berkualitas, sistem terintegrasi, dan kinerja yang baik	• Koordinasi lintas unit sudah berjalan namun perlu ditingkatkan • Sistem informasi aset mendukung pencatatan meski belum konsisten • Kompetensi teknisi berpengaruh pada umur dan utilisasi aset Kutipan wawancara: "Aset bisa awet kalau orangnya disiplin dan sistemnya jalan."	Keterkaitan teori dan temuan sangat kuat; seluruh teori terkonfirmasi oleh kondisi empiris di RSI Jakarta Cempaka Putih

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v4i2.726 No Artikel #726
ISSN: 2987-1875 Halaman : 52-68

Teori	Pokok Teori	Kaitan Teori dengan Pemeliharaan & Optimalisasi Aset	Temuan Penelitian Lapangan (Wawancara & Observasi)	Keterkaitan Teori ↔ Temuan Penelitian
			(Direktur Keuangan)	

Sumber : Diolah penulis

Pembahasan integratif antara teori Hasibuan (2016), Siregar (2017), dan Armstrong (2014) menunjukkan bahwa kualitas SDM, optimalisasi aset, dan kinerja organisasi merupakan komponen yang saling menentukan dalam keberhasilan pemeliharaan dan pemanfaatan aset rumah sakit. Ketiga teori ini saling menguatkan dan seluruhnya terbukti melalui temuan lapangan di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. Namun, dalam konteks rumah sakit Islam, analisis integratif tidak cukup hanya berhenti pada aspek manajerial. Pengelolaan aset, peningkatan kualitas SDM, maupun pelaksanaan strategi organisasi pada dasarnya terkait erat dengan konsep tauhid sebagai fondasi etika dan spiritual dalam manajemen.

Tauhid dalam perspektif manajemen tidak hanya bermakna pengakuan terhadap keesaan Allah secara teologis, tetapi juga sebuah paradigma kerja yang menuntut keteraturan, kejujuran, profesionalisme, kedisiplinan, dan penghargaan terhadap amanah. Maka, refleksi tauhid menjadi penting untuk menunjukkan bahwa manajemen aset rumah sakit bukan semata kewajiban administratif, melainkan bentuk ibadah dan tanggung jawab moral.

Tauhid Rububiyah dan Prinsip Keteraturan dalam Pemeliharaan Aset.

Tauhid rububiyah mengajarkan bahwa Allah adalah Rabb yang menciptakan, mengatur, dan menjaga keteraturan seluruh alam. Konsep ini tercermin dalam tuntutan manusia untuk meniru sifat keteraturan tersebut dalam seluruh aktivitasnya, termasuk merawat aset rumah sakit. Dalam temuan penelitian, keteraturan ini terlihat dari:

1. Disiplin preventive maintenance oleh teknisi.
2. Inspeksi rutin seminggu sekali yang mencegah aset menjadi mangkrak.
3. Sistem inventaris digital (SAMRS/SIMRS) yang mulai rapi dan terintegrasi.
4. Pelaporan kerusakan yang cepat dan terdokumentasi.

Keteraturan bukan hanya kebutuhan teknis, tetapi merupakan bagian dari akhlak kerja Islami. Rasulullah SAW bersabda:

“Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, ia menyempurnakannya.” (HR. Thabrani)

Ayat ini menegaskan bahwa keteraturan, ketepatan waktu, dan ketelitian dalam bekerja bukan sekadar standar organisasi, tetapi manifestasi tauhid. Ketika teknisi menjaga jadwal pemeliharaan, mereka sejatinya mengikuti nilai rububiyah—bahwa bekerja dengan terukur adalah bentuk meniru sistem ciptaan Allah yang sangat rapi.

Dalam teori Hasibuan (2016), kualitas SDM ditentukan oleh kompetensi, disiplin, tanggung jawab, serta sikap kerja. Temuan lapangan menunjukkan hal yang sama: teknisi yang kompeten dan disiplin mampu menjaga kondisi aset tetap optimal. Integrasi dengan nilai tauhid menunjukkan bahwa disiplin bukan hasil tekanan sistem, tetapi kesadaran spiritual bahwa aset yang dikelola adalah amanah Allah.

Tauhid Uluhiyah: Menjadikan Pengelolaan Aset Sebagai Ibadah

Tauhid uluhiyah menekankan bahwa seluruh amal manusia seharusnya bernilai ibadah apabila diniatkan ikhlas karena Allah. Dalam konteks manajemen aset rumah sakit, refleksi ini

OPEN ACCESS MRBEST is licensed under CC BY-SA 4.0

menjadi penting karena setiap langkah pemeliharaan, pengecekan, dan optimalisasi bukan sekadar pekerjaan, tetapi bagian dari ibadah sosial.Temuan lapangan menunjukkan:

1. Teknisi menunjukkan komitmen tinggi dalam merespons kerusakan.
2. Koordinasi antar-unit dilakukan secara konsisten.
3. Beberapa unit masih perlu peningkatan motivasi dalam mengupdate data aset.

Dalam perspektif tauhid, motivasi kerja bukan hanya karena SOP, reward organisasi, atau instruksi atasan. Nilai kerja sejati lahir dari kesadaran bahwa:
"Dan katakanlah: Bekerjalah kalian, maka Allah akan melihat pekerjaan kalian..." (QS. At-Taubah: 105)

Ayat ini memperjelas bahwa pengelolaan aset merupakan bagian dari ibadah profesional. Aset medis, alat kesehatan, fasilitas pelayanan, dan sistem informasi bukan hanya instrumen organisasi, tetapi perantara pelayanan kemanusiaan. Dengan niat yang benar, pemeliharaan aset menjadi ibadah yang pahalanya terus mengalir selama aset tersebut digunakan untuk kemaslahatan pasien.

Dalam teori Armstrong (2014), faktor motivasi dan komitmen kerja menjadi penentu utama kinerja. Integrasi dengan nilai uluhiyah menjelaskan bahwa motivasi tertinggi seorang karyawan bukan bonus atau jabatan, tetapi keikhlasan untuk memberikan manfaat bagi umat.

Refleksi Tauhid Asma' wa Sifat: Profesionalisme sebagai Cerminan Nama-Nama Allah

Islam mengajarkan bahwa manusia diperintahkan untuk meneladani sifat-sifat Allah (asma'ul husna) dalam konteks kemanusiaan. Dalam manajemen aset dan peningkatan kualitas SDM, terdapat keselarasan antara teori dan nilai ketauhidan. Beberapa sifat Allah yang relevan antara lain:

1. Al-'Alīm (Maha Mengetahui)
   Manusia diperintahkan untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan. Temuan, Teknisi mengikuti pelatihan berkala, User membutuhkan peningkatan kompetensi penggunaan aset tertentu.
   Ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi adalah bagian dari upaya meneladani sifat Al-'Alīm melalui pengembangan kapasitas diri.
2. Al-Amīn (Maha Terpercaya)
   Dalam Islam, amanah adalah prinsip utama. Temuan lapangan menunjukkan: Teknisi menjalankan preventive maintenance secara konsisten, Pelaporan kerusakan berjalan transparan. Namun ada beberapa unit yang belum optimal dalam mengupdate data aset. Kekurangan ini perlu diperbaiki karena pencatatan aset merupakan bagian dari amanah profesional.
3. Al-Hakīm (Maha Bijaksana)
   Bijak dalam mengelola aset berarti menghindari pemborosan dan mengoptimalkan manfaat. Temuan Aset lama dievaluasi utilisasinya dan Masih ada peralatan idle karena kurangnya SDM pengguna.

Optimalisasi aset dalam teori Siregar (2017) adalah wujud kebijaksanaan manajerial. Dalam tauhid, kebijaksanaan itu mencerminkan pengamalan sifat Allah yang Maha Bijaksana.

Aset sebagai Amanah dalam Perspektif Tauhid

Dalam Islam, seluruh harta benda, fasilitas, dan sumber daya pada dasarnya adalah milik Allah yang dititipkan kepada manusia. Rumah sakit, alat kesehatan, infrastruktur, bahkan kemampuan teknisi dalam merawatnya adalah amanah yang harus dipertanggungjawabkan. Allah berfirman: "Sesungguhnya Allah memerintahkan kalian agar menyampaikan amanah kepada yang berhak." (QS. An-Nisā': 58) Dalam konteks penelitian ini:

1. Aset merupakan amanah bagi pengelola rumah sakit.
2. SDM merupakan amanah bagi pimpinan.
3. Data inventaris adalah amanah bagi unit administrasi.
4. Peralatan medis adalah amanah untuk keselamatan pasien.

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

Temuan penelitian mengenai adanya beberapa aset idle karena kurangnya pelatihan menunjukkan bahwa pengelolaan amanah masih belum sepenuhnya optimal. Dalam konsep tauhid, kelalaian terhadap amanah bukan hanya kelemahan manajemen, tetapi juga kekurangan moral dan spiritual.

Sinergi Teori Manajemen dengan Nilai Tauhid dalam Organisasi Rumah Sakit

Integrasi teori Hasibuan, Siregar, dan Armstrong menunjukkan adanya keselarasan prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai fundamental Islam. Secara ringkas:Hasibuan (2016): Kualitas SDM - Sejalan dengan konsep amanah, ihsan, dan profesionalisme dalam Islam. Siregar (2017): Optimalisasi Aset - Sejalan dengan larangan pemborosan, anjuran efisiensi, dan prinsip kemaslahatan. Armstrong (2014): Kinerja SDM - Sejalan dengan nilai kerja sebagai ibadah, komitmen, dan etos kerja Islami. Temuan lapangan RSI Jakarta Cempaka Putih mengonfirmasi bahwa:

a. SDM berkualitas memperpanjang umur aset.
b. Sistem informasi membantu menjaga konsistensi amanah pencatatan.
c. Kinerja teknisi yang responsif membantu kelancaran pelayanan dan mengurangi downtime.
d. Koordinasi lintas unit meningkat, meskipun masih perlu optimalisasi.

Refleksi ini sejalan dengan misi RSI Jakarta Cempaka Putih sebagai rumah sakit bernuansa Islami, di mana manajemen aset bukan hanya kebutuhan operasional tetapi juga bagian dari perwujudan nilai tauhid dalam pelayanan kesehatan.

Refleksi tauhid dalam integrasi teori dan temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas SDM, optimalisasi aset, dan kinerja organisasi dalam pemeliharaan aset rumah sakit bukan semata-mata aktivitas teknis, tetapi bagian integral dari ibadah, etika, dan amanah dalam Islam. Ketiga teori manajemen yang digunakan dalam penelitian terbukti selaras dengan nilai ketauhidan dan semakin memperkuat kesimpulan bahwa keberhasilan pengelolaan aset di RSI Jakarta Cempaka Putih sangat ditentukan oleh kombinasi antara kompetensi, komitmen, sistem yang terstruktur, serta kesadaran spiritual para pengelolanya.

Dengan demikian, manajemen aset rumah sakit Islam harus dipandang sebagai ibadah profesional yang menuntut kerja keras, integritas, akuntabilitas, dan keikhlasan. Refleksi ini menegaskan bahwa optimalisasi aset bukan hanya pencapaian administratif, tetapi manifestasi nyata dari tauhid yang hidup dalam organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Peran Kualitas Karyawan Dalam Pelaksanaan Tata Kelola Pemeliharaan Dan Optimalisasi Pemanfaatan Aset (Studi Kasus Di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih) dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kualitas Karyawan dalam Pelaksanaan Tata Kelola Pemeliharaan Aset

Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas karyawan memiliki pengaruh yang sangat menentukan terhadap efektivitas tata kelola pemeliharaan aset rumah sakit. Hal ini tercermin dari kompetensi teknis, kedisiplinan, ketelitian administrasi, serta etos kerja yang relevan dengan teori Hasibuan (2016) dan prinsip amanah sebagaimana termaktub dalam QS. An-Nisa' (4): 58.

Karyawan dengan kompetensi teknis yang baik mampu mendeteksi kerusakan secara cepat, melaksanakan *preventive maintenance* sesuai SOP, serta mengoperasikan sistem informasi aset berbasis digital. Temuan lapangan mengonfirmasi bahwa pelatihan berkala, sertifikasi teknisi, dan penguasaan teknologi merupakan faktor kunci dalam memastikan keberlangsungan fungsi aset medis yang kritis bagi pelayanan pasien.

Selain itu, aspek administrasi seperti pencatatan, dokumentasi, dan pelaporan digital terbukti meningkatkan akurasi data aset. Akurasi tersebut penting untuk perencanaan, penganggaran, dan pengendalian biaya pemeliharaan. Disiplin kerja, kepedulian terhadap

OPEN ACCESS MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

fasilitas, serta kemampuan bekerja sama lintas unit menjadi faktor pendukung keberhasilan pemeliharaan aset.

Kendala yang diidentifikasi antara lain keterbatasan anggaran, SDM teknis yang belum merata kompetensinya, pemakaian aset yang tidak sesuai SOP oleh pengguna, umur aset yang sudah tua, serta lambatnya proses vendor. Meski demikian, koordinasi antarunit, komunikasi yang efektif, serta pembinaan karyawan berkelanjutan terbukti mampu mengurangi dampak kendala tersebut.

2. Optimalisasi Pemanfaatan Aset Rumah Sakit

Optimalisasi aset di RSI Jakarta Cempaka Putih sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM, perencanaan strategis, dan ketersediaan sistem informasi yang memadai. Temuan ini konsisten dengan konsep Siregar (2017) tentang pentingnya menghindari aset menganggur (*idle assets*) serta mendayagunakan aset secara maksimal demi efisiensi operasional.

Ayat QS. Al-Isra' (17): 26–27 menguatkan prinsip bahwa aset tidak boleh dibiarkan boros atau tidak termanfaatkan, sehingga optimalisasi menjadi bagian dari amanah pengelolaan.

Kualitas pelayanan turut memengaruhi tingkat utilisasi aset. Jika pelayanan kurang optimal, maka aset tidak digunakan secara maksimal. Sebaliknya, peningkatan kualitas SDM dan pelayanan berdampak pada meningkatnya produktivitas dan nilai guna aset. Sistem digitalisasi seperti SAMRS membantu proses pengendalian, monitoring, penjadwalan pemeliharaan, dan evaluasi pemanfaatan aset. Namun implementasinya masih berkembang secara bertahap. Faktor lain yang berpengaruh adalah koordinasi antarunit, validitas data aset, serta efektivitas perencanaan anggaran.

Dengan demikian, optimalisasi pemanfaatan aset tidak hanya terkait aspek teknis, tetapi juga sinergi pelayanan, keuangan, teknis, dan manajemen mutu yang berkelanjutan.

3. Peran Kualitas Karyawan dalam Mendukung Tata Kelola Pemeliharaan dan Optimalisasi Pemanfaatan Aset

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas karyawan merupakan faktor dominan yang menghubungkan keberhasilan pemeliharaan dan optimalisasi aset sekaligus. Hal ini sejalan dengan teori Armstrong (2014) mengenai kinerja SDM dan nilai kompetensi dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang berkompeten mampu:

a. Mengidentifikasi peluang pemanfaatan aset sebelum menjadi idle.
b. Mengusulkan perbaikan, alih fungsi, atau revitalisasi aset.
c. Melaksanakan pengawasan penggunaan aset sesuai SOP.
d. Melahirkan inovasi pemanfaatan aset tanpa menambah beban biaya.

Informan di lapangan (Direktur Keuangan, Direktur SDI Binroh & AIK, Manajer Penunjang, Kepala Sarana Fisik, Teknisi, dan User) menegaskan bahwa kompetensi teknis, kemampuan dokumentasi, pemahaman SOP, serta kreativitas karyawan sangat memengaruhi efektivitas pemeliharaan dan optimalisasi aset.

Dengan demikian, kualitas karyawan menjadi pondasi utama dalam menjaga keberlanjutan aset rumah sakit, meningkatkan efisiensi biaya, dan mendukung mutu pelayanan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Peran Kualitas Karyawan dalam Pelaksanaan Tata Kelola Pemeliharaan dan Optimalisasi Pemanfaatan Aset di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih,* terdapat beberapa saran yang ditujukan bagi pihak manajemen rumah sakit, unit teknis, serta peneliti selanjutnya agar pengelolaan aset dapat berjalan lebih optimal.

1. Peningkatan Kompetensi dan Pengembangan SDM

RSI Jakarta Cempaka Putih perlu memperkuat kapasitas SDM melalui:

a. Pelatihan dan sertifikasi teknis secara berkala**,** terutama bagi teknisi dan operator alat medis, guna memastikan kesesuaian kompetensi dengan perkembangan teknologi dan standar keselamatan.

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

b. Pelatihan administrasi aset**,** meliputi dokumentasi, pencatatan digital, dan penggunaan aplikasi SIMRS/SAMRS untuk meningkatkan akurasi data dan kualitas pengendalian aset.
c. Penguatan budaya kerja amanah, disiplin, dan akuntabel sesuai prinsip syariah, sehingga setiap karyawan memiliki tanggung jawab penuh dalam menjaga keberlanjutan aset rumah sakit.
d. Pemerataan kompetensi SDM melalui mekanisme rotasi, mentoring, dan coaching untuk mengurangi ketergantungan pada personel tertentu.

2. Optimalisasi Pemanfaatan Aset

Agar nilai guna aset dapat dimaksimalkan, beberapa langkah strategis yang dapat diambil meliputi:

a) Memperkuat perencanaan berbasis data melalui validitas dan integrasi data aset yang lebih akurat sehingga keputusan pengadaan, relokasi, atau penghapusan aset dapat dilakukan secara tepat.
b) Mengurangi potensi aset idle dengan melakukan pemetaan utilisasi aset secara periodik dan melakukan penyesuaian layanan bila diperlukan.
c) Mempercepat digitalisasi pengelolaan aset, termasuk pengembangan sistem SAMRS, agar proses monitoring, penjadwalan, dan evaluasi pemanfaatan aset dapat dilakukan secara real-time, transparan, dan terukur.
d) Mendorong inovasi internal, misalnya dengan memaksimalkan aset yang ada melalui modifikasi penggunaannya, efisiensi ruang, dan pendekatan *lean management* untuk memperbaiki alur kerja.

3. Penguatan Peran Kualitas Karyawan dalam Pemeliharaan dan Optimalisasi Aset

Mengacu pada temuan bahwa kualitas SDM menjadi faktor dominan dalam keberhasilan pengelolaan aset, maka:

a) Rumah sakit perlu mengembangkan mekanisme penghargaan (reward) dan disiplin (punishment) yang adil dan terukur bagi karyawan yang menunjukkan kinerja baik dalam pemeliharaan dan pemanfaatan aset.
b) Kompetensi inovatif dan kemampuan analitis perlu terus didorong, misalnya dengan memberikan pelatihan peningkatan kreativitas, problem solving, dan efisiensi operasional.
c) Kolaborasi antarunit (teknis, pelayanan, keuangan, mutu, dan manajemen umum) harus diperkuat dengan forum evaluasi rutin agar seluruh pihak dapat memahami peran masing-masing dalam menjaga mutu aset.
d) Mendorong budaya pelaporan kerusakan lebih dini dari seluruh unit pengguna sebagai bagian dari mitigasi risiko dan peningkatan keselamatan pasien

REFERENSI

Adnan, A. A., Purwandari, H., & Wicaksono, A. (2015). *Strategic management of hospital information system and human resources in healthcare organizations*. *Journal of Health Management, 17*(3), 245–258. https://doi.org/10.1177/0972063415583562

Al Ghifary, A. N., Latuconsina, R., & Kusuma, P. D. (2024). *Analisis spesifikasi dan kebutuhan sistem manajemen aset berbasis cloud pada Rumah Sakit ABC dan XYZ*. *E-Proceeding of Engineering, 11*(4). https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/

Amrullah, M. (2019). *Manajemen aset publik*. Bumi Aksara.

Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.

Barney, J. B., & Hesterly, W. S. (2018). *Strategic management and competitive advantage: Concepts and cases*. Pearson.

Bivins, T. (2017). *Responsible management: Ethics by the numbers*. Routledge.https://doi.org/10.4324/9781315094932

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

Budi Raharjo, & Lestari, R. (2025). *Pengaruh teknologi informasi keuangan, manajemen aset, dan manajemen risiko terhadap kinerja rumah sakit vertikal*. *Jurnal Manajemen Rumah Sakit, 8*(1).

Cahyono, H. B. (2020). *Manajemen aset dan sarana prasarana rumah sakit*. Pustaka Baru Press.

Damayanti, R. (2021). *Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Administrasi Publik, 10*(2), 112–121. https://doi.org/10.1016/j.jpubadm.2021

Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.

Fitriani, Y., & Rachmawati, I. (2021). *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap efektivitas pemeliharaan aset di rumah sakit*. *Jurnal Manajemen Rumah Sakit Indonesia, 6*(2), 45–55.

Gomes, F. C. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi Offset.

Hamdani, D. (2018). *Optimalisasi pemanfaatan aset dalam pelayanan kesehatan*. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 6*(3), 60–68. https://jaki.ui.ac.id/

Hartono, J. (2019). *Sistem informasi rumah sakit: Perencanaan dan implementasi*. Andi.

Ibnu Aswad, & Amanah Hijriah. (2023). *Bagaimana mengoptimalkan manajemen aset dapat meningkatkan laba perusahaan*. *Jurnal Audit dan Akuntansi, 12*(1), 1–10.

Indonesia, Kementerian Kesehatan RI. (2018). *Pedoman teknis manajemen aset rumah sakit*. Kemenkes RI. https://www.kemkes.go.id

Kemenkes RI. (2014). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 2013 tentang Informasi Manajemen Rumah Sakit*. https://peraturan.bpk.go.id

Keown, A. J., Martin, J. D., Petty, J. W., & Scott, D. F. (2014). *Manajemen keuangan: Prinsip dan penerapan*. Indeks.

Lestari, A. D., & Nurhayati, T. (2019). *Kualitas SDM dalam pengelolaan aset daerah*. *Jurnal Akuntabilitas Aset Publik, 4*(1), 23–33.

Mahmudi. (2015). *Manajemen kinerja sektor publik*. UPP STIM YKPN.

Mahsun, M. (2020). *Pengelolaan aset publik dan efektivitas organisasi*. BPFE-Yogyakarta.

Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Human resource management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.

Moleong, L. J. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.

Mulyadi. (2016). *Sistem informasi akuntansi*. Salemba Empat.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018 tentang Sistem Manajemen Aset Fasilitas Pelayanan Kesehatan. https://peraturan.bpk.go.id

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2022 tentang Rekam Medis dan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit. https://peraturan.bpk.go.id

Prasetya, R. A., & Widodo, S. (2020). *Analisis tata kelola aset dan peran SDM di sektor publik*. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 7*(1), 11–20.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajagrafindo Persada.

Riki Afriansyah, Pratama, M. S., & Ventani, E. (2022). *Pelatihan dan pembangunan sistem informasi manajemen pelaporan kerusakan sarana dan prasarana serta pendataan aset di RS Provinsi Bangka Belitung*. *Jurnal Pengabdian pada Masyarakat*. https://journal.uho.ac.id/index.php/jpm

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. Pearson Education.

Sedarmayanti. (2014). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju

Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen karyawan negeri sipil*. Refika Aditama.

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suharto, U. (2022). *Analisis efektivitas pemeliharaan aset rumah sakit*. *Jurnal Manajemen Rumah Sakit Indonesia, 7*(1), 55–66.

Syafaruddin. (2012). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis*. Ghalia Indonesia.

Yuliani, N. (2020). *Pengaruh kualitas SDM terhadap efisiensi pengelolaan sarana dan prasarana rumah sakit*. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 8*(3), 210–220.

Link Hasil Wawancara:

Wawancara 1, Teguh Pantjatmono, SE., MM, Direktur Keuangan https://drive.google.com/file/d/1Q5ve0RRXMwel69lXM0LSwRFmDx76fLGs/view?usp=sharing

Wawancara 2, Eko Yulianto, SKM, Direktur SDI Binroh & AIK https://drive.google.com/file/d/1zX5LT9Sl-iZMbVC9M5ofhaSLnAnZwgXp/view?usp=sharing

Wawancara 3, Rupi Sriwahyuni, Manajer Penunjang https://drive.google.com/file/d/1a2DMYe9G_4pLtjMJPRFJ3vIRpZbCeGpf/view?usp=sharing

Wawancara 4, Koesumo Purbo, Kaur Sarana Fisik https://drive.google.com/file/d/1ci0P9hrp5HTDzAYvm-UVLSCP5_5teOu7/view?usp=sharing

Wawancara 5, Endang Setiawan, Staff Teknik https://drive.google.com/file/d/1XkNpavWzzXM6bVmax6yz4ho8w6d8haQe/view?usp=sharing

Wawancara 6, Naufal Setya Budi, Staff Teknik https://drive.google.com/file/d/1FoPIuccX_SXO68i9RCOt1smr10dX0i7h/view?usp=sharing

Wawancara 7, Dian Mustika Sari, User https://drive.google.com/file/d/1QB27Vqh8ysOFAX9ixw0kzyDLkvtoyJK9/view?usp=sharing

Wawancara 8, Edy Prayitno, User https://drive.google.com/file/d/1n-BQ9qkswcwEZHTUIAdNhxvx0-rlGQy4/view?usp=sharing

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*