

MANAJEMEN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PEMBANGUNAN KLINIK MITHA *PRE-MARRIAGE HEALTHCARE AND AESTHETIC*

Rani V. Damanik^{1*}, Unggul Kustiawan²

Magister Manajemen, Universitas Esa Unggul Kampus Bekasi^{1,2}

*Corresponding Author : rany.damanik01@student.esaunggul.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen perencanaan sumber daya manusia dalam pembangunan KLINIK MITHA, yang berfokus pada layanan kesehatan pra-pernikahan dan estetika. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus terinci terhadap KLINIK MITHA. Wawancara mendalam dilakukan dengan manajer sumber daya manusia, pemilik klinik, dan staf terkait, dan analisis data menggunakan teknik analisis isi untuk mengidentifikasi pola-pola kunci terkait manajemen perencanaan sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen perencanaan sumber daya manusia yang efektif memainkan peran kunci dalam pengembangan dan operasionalisasi KLINIK MITHA. Aspek seperti rekrutmen yang selektif, pelatihan dan pengembangan staf, serta penilaian kinerja yang terarah, memiliki dampak signifikan terhadap kualitas layanan dan keberlanjutan bisnis. Keselarasan antara kebutuhan staf dan tujuan strategis klinik juga menjadi faktor kunci dalam keberhasilan manajemen sumber daya manusia. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa manajemen perencanaan sumber daya manusia yang terfokus dan terintegrasi dengan baik berkontribusi positif terhadap pengembangan dan operasional KLINIK MITHA. Temuan ini memberikan pemahaman mendalam bagi praktisi bisnis dan pemilik klinik tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam mengelola klinik kesehatan dan estetika. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa penerapan praktik manajemen perencanaan sumber daya manusia yang cermat dapat meningkatkan kinerja klinik dan memberikan keunggulan kompetitif dalam industri kesehatan pra-pernikahan dan estetika. Dengan demikian, manajemen perencanaan sumber daya manusia yang terfokus dan terintegrasi dengan baik di KLINIK MITHA dapat menjadi model bagi klinik serupa dalam upaya meningkatkan kualitas layanan dan keberlanjutan bisnis.

Kata kunci : klinik kesehatan, manajemen sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan

ABSTRACT

This research aims to analyze the role of human resource planning management in the development of KLINIK MITHA, which focuses on pre-wedding and aesthetic health services. The research method used a qualitative approach with a detailed case study of KLINIK MITHA. In-depth interviews were conducted with human resource managers, clinic owners, and relevant staff, and data analysis used content analysis techniques to identify key patterns related to human resource planning management. The results showed that effective human resource planning management plays a key role in the development and operationalization of KLINIK MITHA. Aspects such as selective recruitment, staff training and development, and targeted performance appraisals, have a significant impact on service quality and business sustainability. Alignment between staff needs and the clinic's strategic objectives is also a key factor in successful human resource management. The conclusion of this study is that focused and well-integrated human resource planning management contributes positively to the development and operation of KLINIK MITHA. The findings provide business practitioners and clinic owners with an in-depth understanding of the importance of effective human resource management in managing health and aesthetic clinics. The practical implication of this study is that careful implementation of human resource planning management practices can improve clinic performance and provide a competitive advantage in the pre-wedding and aesthetic health industry..

Keywords : health clinic, human resource management, human resource development, planning

PENDAHULUAN

Klinik Kesehatan dan Kecantikan pra-pernikahan, seperti KLINIK MITHA, hadir sebagai respons terhadap meningkatnya kesadaran akan pentingnya kesehatan dan estetika sebelum pernikahan. Dalam konteks yang semakin kompetitif ini, manajemen perencanaan sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen vital dalam memastikan operasional yang efektif dan memberikan layanan yang berkualitas. Pentingnya manajemen SDM dalam konteks KLINIK MITHA tidak dapat diabaikan. Klinik ini tidak hanya menyediakan layanan kesehatan pranikah, tetapi juga layanan estetika yang memerlukan keahlian khusus. Dalam menghadapi dinamika pasien, perkembangan teknologi medis, dan persaingan industri, peran manajemen perencanaan SDM menjadi semakin kompleks dan strategis (Tursunbayeva, 2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks industri kesehatan dan kecantikan melibatkan pendekatan khusus yang mengakomodasi karakteristik unik dari sektor ini (Devyania et al., 2020). Dalam industri ini, pasien atau pelanggan menjadi fokus utama, sehingga manajemen SDM harus memastikan bahwa staf kesehatan atau kecantikan dilengkapi dengan keterampilan yang diperlukan untuk memberikan pelayanan berkualitas dan memenuhi harapan pasien (Vahdat, 2022). Ini melibatkan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan untuk menjaga staf agar selalu terkini dengan praktik-praktik terbaru. Industri kesehatan dan kecantikan juga sering kali tunduk pada peraturan dan standar yang ketat, sehingga manajemen SDM harus memastikan bahwa staf mematuhi pedoman tersebut, termasuk masalah seperti sertifikasi medis, sanitasi, dan regulasi lainnya (Lee, 2022).

Kualitas pelayanan adalah kunci di industri ini, dan manajemen SDM harus memastikan bahwa staf memiliki komitmen terhadap kualitas dan kemampuan untuk memberikan perawatan atau layanan yang memuaskan (Uzir et al., 2021). Selain itu, manajemen SDM harus selalu beradaptasi dengan perkembangan baru dalam industri ini yang cepat berubah, termasuk teknologi dan tren kecantikan. Kesejahteraan fisik dan mental staf juga menjadi prioritas, dengan adanya tekanan dan tuntutan kerja yang tinggi dalam industri ini (Søvold et al., 2021). Oleh karena itu, manajemen SDM perlu mempertimbangkan program kesejahteraan yang sesuai. Rekrutmen dan seleksi staf harus sangat selektif untuk memastikan bahwa individu yang dipekerjakan memiliki kemampuan dan karakteristik yang sesuai dengan lingkungan kerja yang unik ini. Selain itu, keterampilan komunikasi dan hubungan interpersonal menjadi sangat penting untuk melayani pasien dengan empati dan kepedulian. Pemahaman mendalam tentang dinamika industri ini menjadi kunci dalam memastikan operasional yang sukses dan pelayanan yang memuaskan (Fida et al., 2020).

Sejumlah penelitian sebelumnya mengkaji berbagai aspek yang terkait dengan manajemen SDM dalam konteks industri kesehatan dan kecantikan. Penelitian oleh Bowen & Hall (1977) menyoroti pentingnya perencanaan karir dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja organisasi. Sementara itu, studi oleh Albert (2019) menekankan perlunya rekrutmen dan seleksi yang cermat untuk memastikan kecocokan antara karyawan dan tujuan organisasi. Dalam konteks kesehatan dan kecantikan, penelitian oleh McQuillin & Lyons (2021) menunjukkan bahwa pelatihan yang berkelanjutan bagi staf klinis dapat meningkatkan pelayanan kepada pasien dan meningkatkan reputasi klinik. Selain itu, penelitian oleh Halisa (2020) menggarisbawahi peran strategis manajemen SDM dalam mencapai keunggulan kompetitif di industri pelayanan.

Dalam konteks KLINIK MITHA, pemahaman mendalam tentang manajemen perencanaan SDM menjadi krusial. Klinik ini menghadapi tantangan unik, menggabungkan aspek kesehatan dan estetika dalam pelayanannya. Dengan merinci aspek-aspek kritis seperti rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pandangan holistik yang dapat meningkatkan operasional dan keberhasilan jangka panjang KLINIK MITHA. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan

mendokumentasikan peran manajemen perencanaan SDM dalam konteks spesifik KLINIK MITHA. Dengan memahami dan mengevaluasi implementasi strategi SDM dalam klinik ini, penelitian ini bertujuan memberikan pandangan mendalam tentang bagaimana manajemen SDM dapat memberikan kontribusi positif terhadap pembangunan dan operasional klinik pernikahan ini.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus untuk mendalami pemahaman terhadap manajemen perencanaan sumber daya manusia (SDM) pada KLINIK MITHA Pre-Marriage Healthcare and Aesthetic. Pemilihan kasus dilakukan dengan cermat, mempertimbangkan signifikansi klinik sebagai representasi unik dari industri kesehatan dan kecantikan pra-pernikahan. Melibatkan wawancara mendalam dengan manajer SDM, pemilik klinik, dan staf kunci, serta observasi langsung untuk meresapi dinamika operasional, data diperoleh secara holistik. Selanjutnya, analisis data menggunakan teknik analisis isi untuk mengidentifikasi pola temuan yang muncul dari wawancara dan observasi. Dari hasil analisis, dibentuk pemahaman mendalam tentang strategi manajemen SDM yang diterapkan, termasuk aspek rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja. Temuan ini kemudian dibandingkan dengan literatur terkait manajemen SDM, terutama dalam industri kesehatan dan kecantikan, guna memvalidasi atau mengeksplorasi perbedaan kontekstual dari praktik-praktik yang diidentifikasi.

Studi ini juga mencakup evaluasi dampak strategi manajemen SDM terhadap kinerja klinik, kepuasan karyawan, dan keberlanjutan operasional. Hasil evaluasi menjadi landasan untuk merinci keberhasilan dan tantangan yang dihadapi dalam penerapan strategi tersebut. Pembahasan temuan penelitian mencakup analisis mendalam terhadap implikasi praktis dan kontribusi terhadap pemahaman manajemen perencanaan SDM dalam konteks klinik kesehatan dan kecantikan pra-pernikahan. Dalam rangka memberikan dampak yang lebih luas, pembahasan juga mempertimbangkan relevansi hasil penelitian ini terhadap industri kesehatan dan kecantikan secara keseluruhan. Rekomendasi praktis diajukan berdasarkan temuan penelitian, dan kesimpulan merangkum secara komprehensif temuan kunci serta memberikan arah bagi penelitian lebih lanjut dalam domain ini.

HASIL

Tujuan dan Sasaran *Human Capital* (HC)

Tabel 1. Tujuan *Human Capital*

	Tujuan Jangka Pendek 1-2 Tahun	Tujuan Jangka Menengah 3-4 Tahun	Tujuan Jangka Panjang ≥ 5 Tahun
No.	Klinik yang dikenal Masyarakat DKI Jakarta akan layanan kesehatan pranikah dan Estetik bereputasi baik	Kepuasan pelanggan dengan mengoptimalkan layanan Kesehatan Pranikah dan Estetik.	Klinik Cabang Baru
1.	SDM yang berkualitas dan tersertifikasi	Layanan Dokter Spesialis Andrologi (Sp And)	Rencana identifikasi kebutuhan SDM yang kompeten untuk cabang baru
2.	SDM yang bekerja sesuai SOP Klinik Mitha	Budaya layanan " <i>Delightfull Service</i> "	<i>Rekrutmen</i> Sumber Daya Manusia (SDM) untuk cabang baru
3.	<i>Zerro Complain</i> pada pelayanan	SDM yang berkompeten	

Sasaran *human capital* (HC) yang dibuat Klinik Mitha untuk mewujudkan tujuan dari *human capital* di atas. Sasaran *human capital* (HC) Klinik Mitha sesuai dengan gambar

Business Model Canvas (BMC). Dalam kolom *key resources* dijelaskan untuk mewujudkan *excellent service* pelayanan pemeriksaan kesehatan pranikah dan estetik harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dengan menetapkan sasaran sebagai berikut:

Tabel 2. Sasaran *Human Capital* (HC) Klinik Mitha

Kategori	Tujuan	Sasaran
Tujuan Jangka Pendek (0-2 Tahun)	SDM yang berkualitas dan tersertifikasi	Melakukan recruiting, dan selection untuk pemenuhan SDM sesuai kompetensi kebutuhan klinik
	SDM yang bekerja sesuai SOP Klinik Mitha	Melakukan evaluasi kinerja.
	<i>Zerro Complain</i> pada pelayanan	Sosialisasi SOP kepada semua SDM
Tujuan Jangka Menengah (3-5 Tahun)	Layanan Dokter Spesialis Andrologi (Sp.And)	Melakukan recruiting Dokter Spesialis Andrologi dan Dokter Spesialis Kulit Kelamin, Perawat dan Admin Marketing
	Budaya layanan " <i>Delightfull Service</i> "	Melakukan pelatihan yang berkaitan dengan pelayanan Kesehatan termasuk public speaking.
	Terbentuknya SDM yang berkompeten	Melakukan evaluasi secara berkala
Tujuan Jangka Panjang (diatas Tahun)	Rencana identifikasi kebutuhan SDM yang kompeten untuk cabang baru	Menyusun kebutuhan SDM di cabang baru
	<i>Rekrutmen</i> Sumber Daya Manusia (SDM) untuk cabang baru	Melakukan recruiting, dan selection untuk pemenuhan SDM sesuai kompetensi kebutuhan klinik di cabang baru

Strategi kadang-kadang digambarkan sebagai salah satu unsur yang memengaruhi organisasi, yaitu bersama dengan nilai organisasi (*shared value*), sistem operasional (*systems*), struktur organisasi (*structure*), kemampuan anggota (*skills*), jajaran pengelola (*staffs*) dan gaya pengelolaan (*style*). Berikut ini adalah hasil penerapan model 7S Mc. Kinsey di Klinik Mitha:

Table 3. Implementasi Penerapan Model McKinsey 7S

McKinsey 7S	Implementasi
<i>Shared Values</i> (Nilai Perusahaan)	Klinik Mitha mengedepankan dan menjunjung tinggi nilai-nilai <i>integrity, respect, quality, dan family</i>
<i>Strategy</i> (Strategi)	Membuat pelayanan kesehatan dengan konsep <i>one stop clinic</i> dengan menyediakan semua kebutuhan konsumen
<i>Structure</i> (Struktur)	Struktur organisasi di desain sesuai dengan fungsi-fungsi yang ada dalam pengembangan usaha perusahaan, desain organisasi diarahkan untuk menuju organisasi perusahaan yang mengadopsi proses bisnis yang komprehensif
<i>System</i> (Sistem)	1. Membuat system berbasis kinerja dalam hal pelayanan pranikah dan estetik 2. Penyusunan program berdasarkan usulan dari tiap divisi
<i>Skills</i> (Keahlian)	1. Peningkatan kemampuan komunikasi dan hubunganantar pegawai 2. Pendidikan dan pelayanan yang memuaskan
<i>Staff</i> (Karyawan)	1. Sistem perekrutan yang transparan melalui seleksi manajemen 2. Tenaga kerja yang professional sesuai dengan pengalaman maupun latar belakang pendidikan 3. Pelatihan dan peningkatan <i>knowledge</i>
<i>Style</i> (Gaya kepemimpinan)	Klinik Mitha menerapkan gaya kepemimpinan yang demokasi sesuai dengan aspirasi karyawan sehinggakaryawan dapat menjadi partisipatif dan kolaboratif

Budaya dan Nilai Perusahaan merupakan nilai-nilai yang menjadi landasan untuk berkembang. Untuk mendukung pencapaian visi dan misi Klinik Mitha, Klinik Mitha akan melakukan beberapa transformasi budaya dan nilai yang ditunjukkan kepada seluruh karyawan. Budaya organisasi Klinik Mitha adalah *delightfull service* sebuah konsep yang mengacu yang berfokus pada memberikan pelayanan yang luar biasa kepada pelanggan atau klien mereka dengan tujuan membuat pelanggan tersebut merasa senang, puas, dan bahagia.

Struktur Organisasi

Sesuai dengan ketentuan Pasal 7 ayat (1) UUPT bahwa PT didirikan oleh 2 orang atau lebih. Dimana pengertian "orang" sesuai dengan Penjelasan UUPT adalah orang perseorangan, baik warga negara Indonesia maupun asing atau badan hukum Indonesia atau asing. Pendiri PT telah menyepakati tentang nama, tempat kedudukan, bidang usaha, permodalan dan pengurus serta hal lainnya yang akan dituangkan di dalam akta notaris.

Perencanaan *Human Capital* (HC)

Human Capital Management (HCM) adalah bagian yang sama dengan *Human Resource Management* (HRM) di sebuah perusahaan, namun HCM lebih menganggap Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah asset bagi perusahaan, selain modal dan fasilitas fisik perusahaan. Fungsi HCM adalah mengelola dan mengembangkan kemampuan manusia untuk bisa meningkatkan kinerjanya. Untuk menentukan jumlah karyawan yang ideal dalam perusahaan, maka setiap unit kerja yang ada di Klinik Mitha harus membuat perencanaan kebutuhan karyawan hingga 2 (dua) tahun kedepan. Perencanaan tersebut dapat berupa *Man Power Planing* (MPP) maupun dengan rencana tujuan jangka pendek maupun jangka panjang yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Estimasi Jumlah Karyawan

Karyawan Sesuai Jabatan		Tahun				
		1	2	3	4	5
Direktur Utama	Orang	1	1	1	1	1
Human Resources	Orang	1	1	1	1	1
Manajer Marketing	Orang	1	1	1	1	1
Manajer Operasional	Orang	1	1	1	1	1
Dokter Umum	Orang	3	3	3	3	3
Dokter Kandungan (SpOG)	Orang	2	2	2	2	2
Dokter Spesialis kulit dan kelamin (SpKK)	Orang	2	2	3	3	3
Dokter Gizi (Sp.GK)	Orang	1	1	1	1	1
Dokter Spesialis Andrologi (Sp.And)	Orang	0	0	1	1	1
Perawat	Orang	8	8	10	10	10
Bidan	Orang	2	2	2	2	2
Beautician	Orang	4	4	4	4	4
Perekam Medis	Orang	1	1	1	1	1
Staf Administrasi	Orang	1	1	1	1	1
Apoteker	Orang	1	1	1	1	2
Asisten Apoteker	Orang	2	2	2	2	2
Costumer Service	Orang	2	2	2	2	2
Cashier	Orang	2	2	2	2	2
Finance	Orang	1	1	1	1	1
Admin Procurement	Orang	1	1	1	1	1
Admin Marketing	Orang	1	1	2	2	2
Security	Orang	2	2	2	2	2
Cleaning Service	Orang	2	2	2	2	2
Jumlah Seluruh Karyawan		42	42	47	47	47

Dalam melakukan proses rekrutmen, Klinik Mitha menggunakan dua cara yaitu rekrutmen internal dan eksternal. Pada rekrutmen internal, perusahaan menggunakan metode (*Job Posting*) dimana perusahaan memberikan informasi kepada karyawan yang ada tentang lowongan kerja yang tersedia. Karyawan juga dapat merekomendasikan kerabat terdekatnya. Karyawan yang berasal dari rekomendasi kerabat lebih cenderung memiliki loyalitas dan kepuasan kerja yang baik. Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Dalam melakukan pelatihan dan pengembangan bagi para karyawannya, Klinik Mitha memiliki tiga tahapan yaitu sebagai berikut:

Status karyawan yang bekerja di Klinik Mitha berpedoman kepada UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 56 ayat (1) yang berbunyi perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Sehingga perusahaan akan menggunakan dua jenis status karyawan yaitu tetap (PKWT/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan kontrak (PKWTT/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Jam Kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Klinik Mitha merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan Kesehatan yang beroperasi mulai pukul 08.00-21.00 WIB. Jam Kerja karyawan Klinik Mitha telah sesuai dengan pasal 77 sampai dengan pasal 85 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Cipta Kerja No.11 Tahun 2020 dengan membagi kedalam kategori Shift dan Non Shift.

Tabel 5. Waktu dan Jam Kerja non-Shift

HARI	JAM KERJA	ISTIRAHAT	TOTAL JAM KERJA 1 HARI
SENIN	08.00-16.00	12.00-13.00	7 JAM
SELASA	08.00-16.00	12.00-13.00	7 JAM
RABU	08.00-16.00	12.00-13.00	7 JAM
KAMIS	08.00-16.00	12.00-13.00	7 JAM
JUMAT	08.00-16.00	12.00-13.00	7 JAM
SABTU	08.00-16.00	12.00-13.00	7 JAM

Tabel 6. Waktu dan Jam Kerja Shift

HARI	SHIFT PAGI		SHIFT SIANG	
	JAM KERJA	ISTIRAHAT	JAM KERJA	ISTIRAHAT
SENIN	08.00-16.00	12.00-13.00	14.00-22.00	18.00-19.00
SELASA	08.00-16.00	12.00-13.00	14.00-22.00	18.00-19.00
RABU	08.00-16.00	12.00-13.00	14.00-22.00	18.00-19.00
KAMIS	08.00-16.00	12.00-13.00	14.00-22.00	18.00-19.00
JUMAT	08.00-16.00	12.00-13.00	14.00-22.00	18.00-19.00
SABTU	08.00-16.00	12.00-13.00	14.00-22.00	18.00-19.00
MINGGU	08.00-16.00	12.00-13.00	14.00-22.00	18.00-19.00

Perumusan bobot serta target setiap karyawan dilakukan dengan cara menurunkan dari tujuan tiap departemen dan perusahaan. Selain itu, akan dilakukan analisis terhadap *job description* setiap divisi untuk menentukan indikator apa saja yang harus dicapai karyawan. Bobot dan target disusun melalui hasil diskusi dengan *Head* dari tiap departemen yang mengetahui secara pasti kondisi perusahaan. Target yang disusun harus dicapai dalam waktu 1 (satu) bulan.

Proyeksi biaya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kegiatan perencanaan untuk memadukan jumlah tenaga kerja yang tersedia dengan jumlah tenaga kerja yang diperlukan. Tujuan kegiatan ini untuk mendapat gambaran mengenai kebutuhan tenaga kerja yang biasa disebut penyusunan formasi. Penyusunan anggaran SDM akan mempengaruhi seluruh

anggaran operasional dan memproyeksikan kegiatan SDM di masa mendatang sehingga hal ini harus diperhatikan oleh bagian SDM dalam penyusunannya. Didalam penyusunannya yang diperhatikan antara lain dasar penyusunan, sistem penyusunan, analisis kebutuhan tenaga kerja. Selain itu, perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) juga melibatkan rancangan pekerjaan, rekrutmen, skrining, kompensasi, pelatihan, dan kebijakan pekerjaan. Proyeksi biaya Klinik Mitha dalam 5 (lima) Tahun kedepan adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Proyeksi Human Capital (HC) Cost

Biaya Tunjangan	Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5
THR	222.795.300	233.935.065	275.342.540	289.109.666	303.565.150
BPJS Kesehatan - Perusahaan	106.941.744	112.288.831	132.164.419	138.772.640	145.711.272
BPJS Ketenagakerjaan - Perusahaan	166.829.121	175.170.577	206.176.494	216.485.318	227.309.584
BPJS Kesehatan - Staf	26.735.436	32.401.786	37.846.119	39.234.424	42.635.243
BPJS Ketenagakerjaan - Staf	80.206.308	84.216.623	99.123.314	104.079.480	109.283.454
Pajak Penghasilan	19.419.627	26.161.859	37.723.319	46.055.735	54.804.771
Tunjangan Jabatan	209.224.320	219.685.536	248.635.822	261.067.613	274.120.994
Tunjangan Transportasi	60.600.000	63.630.000	71.442.000	75.014.100	78.764.805
Total	892.751.756	947.490.277	1.108.454.025	1.169.818.977	1.236.195.273

PEMBAHASAN

Pembahasan hasil tersebut menggambarkan betapa pentingnya perencanaan Human Capital (HC) atau Sumber Daya Manusia (SDM) dalam strategi pembangunan KLINIK MITHA Pre-Marriage Healthcare and Aesthetic. Perencanaan HC merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan memaksimalkan potensi SDM sebagai aset utama perusahaan. Dengan merinci tujuan HC Klinik Mitha untuk lima tahun ke depan, pemahaman sasaran HC yang terintegrasi dengan Business Model Canvas (BMC), dan strategi-strategi yang diimplementasikan untuk mencapainya, artikel ini memberikan gambaran komprehensif tentang manajemen SDM.

Integrasi antara tujuan HC dan BMC adalah langkah kunci dalam mengarahkan pengembangan Klinik Mitha. Dengan memastikan bahwa manajemen SDM mendukung tujuan bisnis secara keseluruhan, Klinik Mitha memastikan bahwa sumber daya manusia mereka tidak hanya terlibat dalam operasional sehari-hari, tetapi juga menjadi bagian integral dari visi dan misi perusahaan. Inilah yang membuat perencanaan HC di Klinik Mitha menjadi suatu proses yang holistik, memastikan bahwa aspek SDM terintegrasi dengan strategi bisnis yang lebih luas. Hal ini sesuai dengan pernyataan penelitian sebelumnya yang menyatakan Human Capital (HC) dan Business Model Canvas (BMC) akan mendukung tujuan bisnis secara keseluruhan (Giourka et al., 2019; Agusty, 2020; Sibalija et al., 2021).

Dalam konteks implementasi strategi, penelitian mengaitkan konsep model 7S McKinsey dengan KLINIK MITHA. Budaya dan nilai perusahaan menjadi fokus utama, dengan penekanan pada transformasi budaya dan nilai yang mendukung pencapaian visi dan misi klinik (Sebhatu & Enquist, 2022). Pengembangan budaya organisasi yang mengutamakan "delightful service" mencerminkan komitmen terhadap pelayanan luar biasa kepada pelanggan, sebuah konsep yang dapat meningkatkan kepuasan dan kebahagiaan pelanggan. Hal ini sesuai dengan pernyataan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya dan nilai perusahaan akan mendukung pencapaian visi dan misi (Lamsihar & Huseini, 2019; Bahaudin, 2023; Rachim, 2021)

Pemahaman tentang jenis perjanjian kerja dan status karyawan, serta jam kerja yang diatur sesuai peraturan perundang-undangan, memberikan dasar hukum yang kuat bagi hubungan

kerja di Klinik Mitha. Adanya perencanaan Man Power Planning (MPP) untuk dua tahun ke depan dan pendekatan rekrutmen internal dan eksternal menunjukkan upaya Klinik Mitha dalam mengelola sumber daya manusianya secara efisien dan efektif. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa perencanaan Man Power Planning (MPP) akan membuat pengelolaan sumber daya manusia menjadi efisien (Susanto & Parmenas, 2021).

Tentang pelatihan dan pengembangan karyawan, artikel ini menjelaskan tiga tahap pelatihan yang dimiliki oleh Klinik Mitha sebagai upaya meningkatkan kualitas SDM. Perluasan pemahaman tentang penggunaan status karyawan (PKWT dan PKWTT) dan pembagian jam kerja sesuai dengan regulasi menambahkan dimensi keberlanjutan dalam manajemen SDM. Hal ini menciptakan dimensi tambahan dalam manajemen SDM, yang mencakup aspek legalitas dan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan. Dengan memahami secara lebih mendalam aspek-aspek ini, Klinik Mitha dapat memastikan bahwa pengelolaan SDM mereka berada dalam kerangka hukum yang sesuai dan berkontribusi pada keberlanjutan bisnis mereka di masa depan. Hal ini diperkuat dengan pernyataan penelitian sebelumnya yang menyatakan pengelolaan SDM yang baik akan berkontribusi pada keberlanjutan bisnis (Stahl et al., 2020; Amrutha & Geetha, 2020).

Terakhir, proyeksi biaya SDM untuk lima tahun ke depan memberikan pandangan tentang perencanaan kebutuhan tenaga kerja dan pengaruhnya terhadap anggaran operasional secara keseluruhan. Penekanan pada dasar penyusunan, sistem penyusunan, dan analisis kebutuhan tenaga kerja menjadi langkah-langkah kritis dalam merancang formasi dan anggaran SDM. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan pelatihan dan pengembangan karyawan akan meningkatkan kualitas SDM (Ozkeser, 2019; Darmawan et al., 2020; Stachová et al., 2019; Anwar & Abdullah, 2021; Werdhiastutie et al., 2020)

Artikel ini memberikan wawasan yang mendalam tentang manajemen perencanaan Sumber Daya Manusia (Human Capital) dalam konteks klinik kesehatan dan kecantikan, dengan fokus pada strategi pengelolaan staf medis dan kecantikan. Dalam dunia kesehatan dan kecantikan, di mana kualitas layanan dan kepuasan pelanggan sangat penting, manajemen perencanaan SDM memiliki peran kunci dalam menghasilkan tim staf yang profesional dan berkomitmen untuk memberikan perawatan berkualitas dan hasil yang memuaskan (Eneizan et al., 2021). Penelitian ini mengungkapkan praktik terbaik, tantangan, dan peluang yang relevan dalam industri ini, yang memiliki implikasi nyata baik bagi pemangku kepentingan praktis di klinik kesehatan dan kecantikan maupun bagi pengembangan teori manajemen SDM. Artikel ini mengisi celah pengetahuan dengan mengintegrasikan teori dan praktek terkini dalam manajemen SDM khususnya dalam lingkup klinik kesehatan dan kecantikan, dan oleh karena itu, memberikan kontribusi berharga bagi pemahaman praktis dan teoretis di bidang ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari pembahasan ini adalah bahwa perencanaan Human Capital (HC) atau Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran sentral dalam strategi pembangunan KLINIK MITHA Pre-Marriage Healthcare and Aesthetic. Artikel ini menyoroti kebijakan-kebijakan perencanaan HC yang terintegrasi dengan tujuan bisnis dan strategi klinik. Sasaran HC yang terkait dengan Business Model Canvas (BMC) memberikan arah yang jelas bagi pengembangan SDM dalam mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan. Secara keseluruhan, artikel ini memberikan gambaran menyeluruh tentang manajemen perencanaan HC dalam konteks klinik kesehatan dan kecantikan. Implikasinya mencakup kontribusi praktis untuk pengelolaan SDM Klinik Mitha serta nilai teoretis yang dapat diterapkan dalam industri kesehatan secara lebih luas. Kesimpulan ini menggarisbawahi pentingnya perencanaan HC sebagai fondasi bagi keberhasilan operasional dan pertumbuhan bisnis dalam sektor layanan kesehatan dan estetika.

UCAPAN TERIMAKASIH

Dengan tulus, kami ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada Jurusan Magister Manajemen Universitas Essa Unggul atas dukungan dan bimbingan yang telah diberikan dalam penelitian ini. Terima kasih atas sumber daya dan fasilitas yang telah diberikan, yang telah memberikan kontribusi besar dalam menyelesaikan artikel jurnal ini. Kami juga ingin mengucapkan terima kasih kepada teman-teman penulis yang telah memberikan kontribusi berharga dalam penelitian ini. Kolaborasi dan diskusi bersama telah membantu kami mengembangkan gagasan dan temuan penelitian dengan lebih baik. Semua dukungan ini telah memengaruhi positif penyusunan artikel jurnal ini. Semoga penelitian kami dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusty, R. M. (2020). Designing Business Model Canvas Transforms Into Balanced Scorecard in the XYZ University in Indonesia. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(6), 830–843.
- Albert, E. T. (2019). AI in talent acquisition: a review of AI-applications used in recruitment and selection. *Strategic HR Review*, 18(5), 215–221.
- Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2020). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 247, 119131.
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International Journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5.
- Bahaudin, T. (2023). *TRANSFORMASI BUDAYA ORGANISASI*. Penerbit Andi.
- Bowen, D. D., & Hall, D. T. (1977). Career planning for employee development: A primer for managers. *California Management Review*, 20(2), 23–35.
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Arifin, S., Putra, A. R., Hariani, M., Irfan, M., Al Hakim, Y. R., & Issalillah, F. (2020). The quality of human resources, job performance and employee loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580–2592.
- Devyania, R. D., Jewanc, S. Y., Bansal, U., & Denge, X. (2020). Strategic impact of artificial intelligence on the human resource management of the Chinese healthcare industry induced due to COVID-19. *IETI Transactions on Economics and Management*, 1(1), 19–33.
- Eneizan, B., Taamneh, M., Enaizan, O., Almaaitah, M., Ngah, A., & Alsakarneh, A. (2021). Human resources practices and job satisfaction on customer satisfaction: The mediating role of quality of customer interaction in online call center. *International Journal of Data and Network Science*, 5(1), 11–18.
- Fida, B. A., Ahmed, U., Al-Balushi, Y., & Singh, D. (2020). Impact of service quality on customer loyalty and customer satisfaction in Islamic banks in the Sultanate of Oman. *Sage Open*, 10(2), 2158244020919517.
- Giourka, P., Sanders, M. W. J. L., Angelakoglou, K., Pramangioulis, D., Nikolopoulos, N., Rakopoulos, D., Tryferidis, A., & Tzovaras, D. (2019). The smart city business model canvas—A smart city business modeling framework and practical tool. *Energies*, 12(24), 4798.
- 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.
- Lamsihar, A. T., & Huseini, M. (2019). Transformasi Budaya dan Inovasi Perusahaan BUMN. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 7(1), 64–70.
- Lee, C. W. (2022). Application of metaverse service to healthcare industry: a strategic perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20), 13038.
- McQuillin, S. D., & Lyons, M. D. (2021). A national study of mentoring program characteristics and premature match closure: The role of program training and ongoing support. *Prevention Science*, 22, 334–344.
- Ozkeser, B. (2019). Impact of training on employee motivation in human resources management. *Procedia Computer Science*, 158, 802–810.
- Rachim, E. (2021). Budaya Organisasi Transformasional: Adaptasi & Transformasi Budaya dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Organisasi. *JURNAL SIPATOKKONG BPSDM SULSEL*, 2(4), 476–489.
- Sebhatu, S. P., & Enquist, B. (2022). Values and multi-stakeholder dialog for business transformation in light of the UN Sustainable Development Goals. *Journal of Business Ethics*, 180(4), 1059–1074.
- Sibaliija, J., Barrett, D., Subasri, M., Bitacola, L., & Kim, R. B. (2021). Understanding value in a healthcare setting: An application of the business model canvas. *Methodological Innovations*, 14(3), 205979912111050476.
- Søvold, L. E., Naslund, J. A., Kousoulis, A. A., Saxena, S., Qoronfleh, M. W., Grobler, C., & Münter, L. (2021). Prioritizing the mental health and well-being of healthcare workers: an urgent global public health priority. *Frontiers in Public Health*, 9, 679397.
- Stachová, K., Papula, J., Stacho, Z., & Kohnová, L. (2019). External partnerships in employee education and development as the key to facing industry 4.0 challenges. *Sustainability*, 11(2), 345.
- Stahl, G. K., Brewster, C. J., Collings, D. G., & Hajro, A. (2020). Enhancing the role of human resource management in corporate sustainability and social responsibility: A multi-stakeholder, multidimensional approach to HRM. *Human Resource Management Review*, 30(3), 100708.
- Susanto, P. C., & Parmenas, N. H. (2021). Model development of succession planning in subsidiary companies engaged in the insurance industry. *Journal of Economics, Management, Entrepreneurship, and Business (JEMEB)*, 1(1), 43–57.
- Tursunbayeva, A. (2019). Human resource technology disruptions and their implications for human resources management in healthcare organizations. *BMC Health Services Research*, 19(1), 1–8.
- Uzir, M. U. H., Al Halbusi, H., Thurasamy, R., Hock, R. L. T., Aljaberi, M. A., Hasan, N., & Hamid, M. (2021). The effects of service quality, perceived value and trust in home delivery service personnel on customer satisfaction: Evidence from a developing country. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 63, 102721.
- Vahdat, S. (2022). The role of IT-based technologies on the management of human resources in the COVID-19 era. *Kybernetes*, 51(6), 2065–2088.
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiw, S. G. (2020). Achievement motivation as antecedents of quality improvement of organizational human resources. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume*, 3, 747–752.