









- p. Tanggal 1 Juli 2011 telah selesai pembangunan Renovasi tangga R. Hijr Ismail dan Farmasi.
- q. Bulan Juli 2011 telah ditambahnya daya listrik dari 135.500 KVA menjadi 197.000 KVA.
- r. Tanggal 4 Juli 2011 peninggian lantai koridor Rawat Jalan.
- s. Pada tahun 2012 telah **Lulus** Akreditasi Rumah Sakit untuk 5 (lima) Pelayanan, yaitu Administrasi, Perawatan, UGD, Rekam Medis dan Pelayanan Medis sesuai dengan Sertifikat Akreditasi Rumah Sakit dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) Nomor : KARS-SERT/356/I/2012 tanggal 25 Januari 2012.
- t. Tanggal 21 Februari 2014, RS Islam Surabaya mendapat sertifikat penetapan kelas rumah sakit tipe C dari Kementerian Kesehatan RI.
- u. Tanggal 29 Februari 2012 telah selesai pelaksanaan renovasi dan pembuatan mandi di Ruang Marwah.
- v. Bulan September 2012 dimulai pembangunan Renovasi Gedung Kamar Operasi menjadi 2 lantai dan dibuka tanggal 24 Mei 2014.
- w. Tanggal 06 Maret 2015 dibuka Pelayanan Hemodialisa RS Islam Surabaya.
- x. Pada tanggal 30 September 2015 telah divisitasi oleh dinas kesehatan propinsi jawa timur (DKP, dinas kesehatan kota surabaya (DKK) dan Persi Jawa timur dan diberikan izin





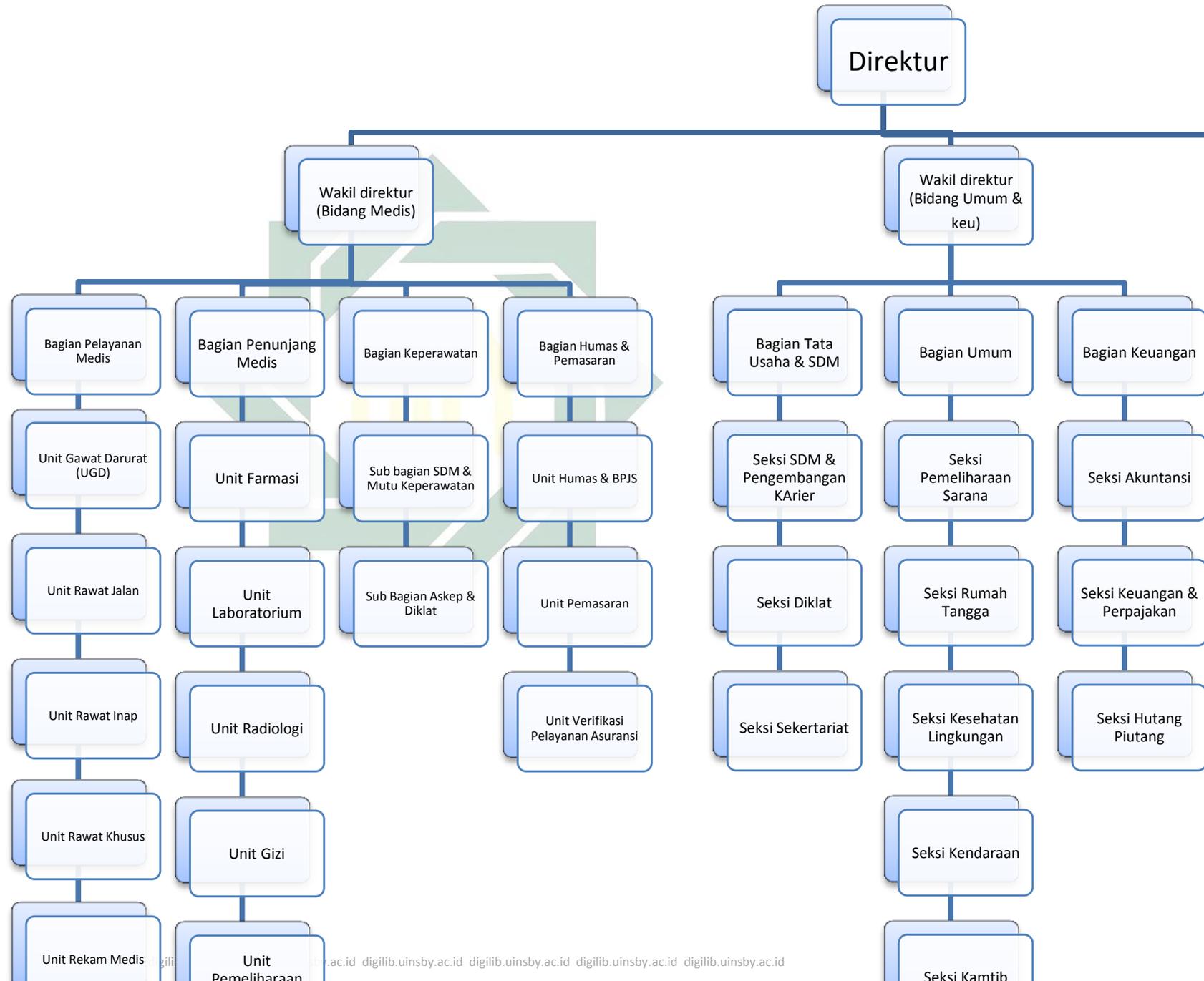














Demi mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan, pejabat struktural di RSI A. Yani Surabaya, sudah seharusnya menjalankan fungsinya di bidang manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Untuk mewujudkannya, diperlukan wadah untuk pengelolaan SDM agar pelaksanaan operasional perusahaan sejalan dengan tujuan perusahaan. Wadah yang digunakan untuk mengelola SDM disebut dengan manajemen sumber daya manusia, yang dipegang oleh bagian TU dan SDM di RSI A. Yani Surabaya.

Meski demikian, pekerjaan SDM tidak semudah yang dibayangkan. Bagian TU dan SDM ini harus mengelola seluruh kegiatan dari karyawan-karyawan yang bekerja di perusahaan. Semua data dan informasi mengenai karyawan beserta kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan perusahaan, harus dikelola dengan baik. Data dan informasi yang terkumpul menjadi sulit untuk dikelola, apabila tidak adanya sistem yang berfungsi untuk menyimpan, menyaring, dan memperbarui informasi yang dibutuhkan. Untuk itu, dibutuhkan sistem informasi manajemen dalam pengolahan data yang terintegrasi dari setiap bagian struktural RSI A. Yani Surabaya.

Namun dalam realita menyatakan bahwa sistem informasi manajemen ini belum sepenuhnya terintegrasi. Seperti paparan dari Responden 1 yakni “ Ya,... bukan belum diterapkan, jadi belum integreted gitu aja. Jadi kita kan pertama harus membangun sistem



















guna SDM di perusahaan itu. Karena pada dasarnya, laporan-laporan tersebut dibuat oleh SDM yang terlibat, sebagai hasil dari pelaksanaan tugas-tugas mereka. Jadi agar tercipta sebuah keharmonisan dalam perusahaan, dibutuhkan integrasi di setiap elemen-elemen SDM. Baik dari tim pelaksana atau staf yang menduduki *lower management*, kemudian kepala bagian, kepala seksi, dan kepala unit yang menduduki *middle management*, dan bagian paling penting yakni direktur dan wakil direktur yang menduduki *top management*.

Ada teknik evaluasi lain yang bisa mengukur produktivitas karyawan. Teknik tersebut adalah rekapitulasi kadar kehadiran atau disebut absensi karyawan. Kadar kehadiran sebagai salah satu indikator kualitas karyawan dalam hal kedisiplinan. Evaluasi dengan menggunakan teknik ini, terlebih dahulu diterapkan terhadap pejabat struktural yang dilanjutkan ke seluruh karyawan RSI A.Yani Surabaya. Adapun transformasi absensi karyawan yang awalnya berupa manual, tapi saat ini menggunakan alat untuk memonitor absensi karyawan. Alat ini dinamakan *fingerprint*.

*Fingerprint* merupakan hal yang baru bagi RSI A.Yani Surabaya. Tahun ini baru diterapkan absensi karyawan menggunakan *fingerprint*. Setiap bulan seksi SDM dan Pengembangan merekap kadar kehadiran dari pejabat struktural sebagai bahan evaluasi.





























































































