

Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Manajemen Risiko PT Nuno Care Post Partum Depression Pusat Perawatan Pasca Melahirkan

Sri Bintang Pamungkas Harahap*, Dimas Angga Negoro, Unggul Kustiawan, Mohamad Reza Hilmy

Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

*Corresponding Author: bintangharahap111@gmail.com

Info Artikel

Diterima: 02/07/2025

Direvisi: 27/08/2025

Disetujui: 12/09/2025

Abstract. *This activity aims to analyze human resource planning and risk management at PT Nuno Care Post Partum Depression, a postpartum care center. Postpartum maternal health services require the support of competent, professional, and empathetic personnel, considering the physical and psychological vulnerability of patients. This PKM method involves mapping needs, training, mentoring, and workshops to prepare documents for the required HR planning. Human resource planning at PT Nuno Care is carried out through the stages of workforce needs analysis, competency-based recruitment and selection, continuous training and development, and employee retention strategies. Meanwhile, risk management includes identifying medical, operational, financial, and reputational risks; analyzing the level of probability and impact; and developing mitigation strategies such as implementing service SOPs, a workforce reserve system, emergency response training, and crisis communication protocols. The integration between human resource planning and risk management has been proven to be mutually reinforcing. Appropriate human resource planning helps minimize operational and medical risks, while the results of risk evaluations provide input for improving human resource strategies. Thus, PT Nuno Care is able to provide safe, comprehensive, and high-quality postpartum services, thereby increasing patient and family trust, while building the company's image as a professional and empathetic postpartum care center.*

Keywords: *Human resource planning, Risk management, Postpartum depression, Postpartum care.*

Abstrak. Kegiatan ini bertujuan untuk menganalisis perencanaan sumber daya manusia dan manajemen risiko di PT Nuno Care Post Partum Depression, sebuah pusat perawatan pascapersalinan. Pelayanan kesehatan ibu pascapersalinan memerlukan dukungan tenaga yang kompeten, profesional, dan empati, mengingat pasien rentan secara fisik dan psikologis. Metode pkM ini dengan melakukan pemetaan kebutuhan, pelatihan, pendampingan serta workshop untuk penyusunan dokumen dalam perencanaan SDM yang dibutuhkan. Perencanaan sumber daya manusia di PT Nuno Care dilakukan melalui tahapan analisis kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, dan strategi retensi karyawan. Sementara itu, manajemen risiko meliputi identifikasi risiko medis, operasional, keuangan, dan reputasi; menganalisis tingkat probabilitas dan dampak; dan mengembangkan strategi mitigasi seperti penerapan SOP layanan, sistem cadangan tenaga kerja, pelatihan tanggap darurat, dan protokol komunikasi krisis. Integrasi antara perencanaan sumber daya manusia dan manajemen risiko telah terbukti saling memperkuat. Perencanaan sumber daya manusia yang tepat membantu meminimalkan risiko operasional dan medis, sementara hasil evaluasi risiko memberikan masukan untuk meningkatkan strategi sumber daya manusia. Dengan demikian, PT Nuno Care mampu memberikan pelayanan pascapersalinan yang aman, komprehensif, dan bermutu tinggi, sehingga meningkatkan kepercayaan pasien dan keluarga, sekaligus membangun citra perusahaan sebagai pusat perawatan pascapersalinan yang profesional dan penuh empati.

Kata Kunci: Perencanaan sumber daya manusia, Manajemen risiko, Postpartum depression, Perawatan pasca melahirkan.

How to Cite: Harahap, S. B. P., Negoro, D. A., Kustiawan, U., & Hilmy, M. R. (2025). Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Manajemen Risiko PT Nuno Care Post Partum Depression Pusat Perawatan Pasca Melahirkan. *Prima Abdika: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(3), 466-478. <https://doi.org/10.37478/abdika.v5i3.6186>



Copyright (c) 2025 Sri Bintang Pamungkas Harahap, Dimas Angga Negoro, Unggul Kustiawan, Mohamad Reza Hilmy. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Pendahuluan

Indonesia merupakan negara dengan jumlah populasi yang tinggi, hal ini tentunya disebabkan oleh angka kelahiran yang juga tinggi. Akan tetapi, di Indonesia Angka Kematian Ibu (AKI) juga bisa dikatakan cukup tinggi. Data dari BPS mencatat terdapat 189 AKI per 100 ribu kelahiran hidup. Hal ini biasanya disebabkan oleh komplikasi yang tidak tertangani dengan baik dan juga bisa disebabkan oleh postpartum depression. Ada sekitar 10-20% ibu baru mengalami postpartum depression. Postpartum depression sering kali tidak terdeteksi dan tidak mendapatkan perhatian yang memadai. Namun data mengenai kematian akibat postpartum depression masih sangat terbatas, mengingat adanya stigma negatif dari masyarakat

yang mengahangi pelaporan dan diagnosis kondisi ini. Langkah-langkah pencegahan sangat penting dilakukan untuk mengurangi angka kematian ibu selama masa portpartum, misalnya dengan peningkatan akses ke layanan Kesehatan, Pendidikan tentang tanda bahaya postpartum depression, dukungan psikologis dari lingkungan sekitar, maupun program-program yang mendukung Kesehatan mental seperti konseling (Harianis & Sari, 2022; Murwati et al., 2021; Rahmatina et al., 2025; Wulandari et al., 2025).

Klinik *postpartum depression care* mencerminkan kebutuhan akan layanan kesehatan mental ibu pascapersalinan yang semakin meningkat. Dari sisi demand, permintaan utama berasal dari ibu pascapersalinan yang mengalami gejala depresi, kecemasan, atau kelelahan ekstrem. WHO memperkirakan bahwa secara global, 10-20% ibu mengalami depresi postpartum. Di Indonesia, prevalensinya mencapai 11,6%-14,3% berdasarkan penelitian lokal (yulianti,2010). Selain itu, meningkatnya kesadaran masyarakat tentang kesehatan mental serta perubahan gaya hidup modern, seperti berkurangnya dukungan dari keluarga besar, turut memperbesar kebutuhan layanan ini. Segmen permintaan juga mencakup keluarga, pasangan, dan tenaga kesehatan seperti bidan dan dokter yang memerlukan rujukan untuk ibu pascapersalinan yang menghadapi tantangan psikologis (kemkes RI) (Amna & Khairani, 2024; Anissa et al., 2024; Ningrum, 2017).

Dari sisi supply, jumlah fasilitas kesehatan yang menawarkan layanan spesifik untuk depresi postpartum di Indonesia masih terbatas. Klinik-klinik ini memerlukan tenaga ahli seperti psikolog klinis, psikiater, dan konselor yang terlatih, serta fasilitas yang memadai untuk terapi individu maupun kelompok. Namun, pemerintah telah memberikan dukungan melalui kebijakan seperti Permenkes No. 28 Tahun 2017 tentang izin praktik klinik, serta program kesehatan ibu dan anak (KIA) yang berfokus pada kesehatan mental (permenkes,2017.. Meski demikian, tantangan lainnya adalah distribusi yang tidak merata dari fasilitas kesehatan antara daerah perkotaan dan pedesaan, serta kurangnya tenaga kesehatan yang memiliki pelatihan khusus di bidang kesehatan mental postpartum.

Di Indonesia, jumlah kasus depresi postpartum cukup memprihatinkan. Penelitian menunjukkan bahwa di Jakarta pada tahun 2019, terdapat sekitar 60.000 ibu muda yang mengalami depresi postpartum dari total populasi ibu melahirkan di kota tersebut. Di Yogyakarta, pada tahun 2020, sebanyak 27.000 ibu muda menunjukkan gejala gangguan ini, terutama pada kelompok usia 18–24 tahun. Sementara itu, di Surabaya, studi pada tahun 2017 mencatat lebih dari 22.000 ibu muda yang mengalami depresi postpartum (Ilyya Rohmawati et al., 2023; Ningrum, 2017; Solehati et al., 2020).

Di Korea Selatan pusat perawatan ini sudah menjadi hal yang lumrah yang dapat dengan mudah ditemui di kota-kota besar. Biasanya pusat perawatan pasca melahirkan ini disebut dengan *sanhujoriwon*. Saat ini sudah terdapat lebih dari 500 pusat perawatan di Korea Selatan. Sebagian besar terapat di kota besar seperti Seoul, dimana permintaan lebih tinggi karena gaya hidup urban dan populasi yang tinggi. Pipularitas pusat perawatan pasca melahirkan ini didorong dengan tradisi perawatan intensif bagi ibu selama masa postpartum, misalnya menjaga tubuh tetap hangat dan mengonsumsi makanan yang padat gizi seperti sup rumput laut. Hal ini juga didukung dengan kebijakan subsidi dari pemerintah Korea Selatan untuk meningkatkan akses bagi keluarga yang membutuhkan. Bahkan pusat perawatan pasca melahirkan ini diangkat menjadi sebuah serial drama berjudul “Birthcare Center” yang menceritakan tentang sekelompok ibu yang baru saja melahirkan dirawat di pusat perawatan pasca melahirkan (Annisa & Natalia, 2023; Mastarinda Tirhana et al., 2023; Putriarsih et al., 2017). Di Indonesia sendiri sudah terdapat banyak fasilitas yang menawarkan perawatan postpartum. Misalnya, klinik Health360, Nujuh Bulan, Amani Birth, dll.

Namun layanan ini biasanya hanya mencakup layanan paket homecare, paket pijat ibu dan bayi, dan layanan lainnya yang terpisah dan tidak komprehensif. Pusat perawatan pascamelahirkan yang komprehensif seperti *sanhujoriwon* belum ada di Indonesia. Sehingga ini adalah suatu peluang investasi baru yang sangat menjanjikan. Membantu dalam pemulihan fisik ibu pasca melahirkan (Handayani & Purwati, 2021; Ningsih & Hutasoit, 2023; Sudarto et al., 2022; Wulandari et al., 2025).

Postpartum depression memiliki faktor yang mendasar untuk menyebabkan seseorang mengakhiri hidupnya. Seorang ibu yang baru melahirkan sangat membutuhkan dukungan dari suami maupun keluarga terdekat. Akan tetapi, Masyarakat masih belum banyak mengetahui seberapa bahayanya dampak yang diakibatkan oleh *postpartum depression* di Indonesia. Di Indonesia, pembangunan pusat perawatan postpartum akan menghadapi beberapa kendala seperti kurangnya pengetahuan masyarakat akan pentingnya Kesehatan ibu dan bayi pasca melahirkan. Fokus utama dari lingkungan sekitar biasanya hanyalah kepada bayi, sedangkan Kesehatan fisik dan mental ibu seringkali terabaikan. Belum lagi budaya masyarakat Indonesia yang sering kali memberikan penilaian negative kepada ibu yang baru melahirkan, misalnya tentang bagaimana cara persalinan, penggunaan susu formula, dan sebagainya. Hal ini hanya akan menambah beban ibu yang berdampak pada Kesehatan mentalnya. Kurangnya perhatian dari lingkungan sekitar terhadap Kesehatan mental ibu baru, akan berdampak pada depresi postpartum yang tidak terdeteksi dan tidak tertangani dengan tepat (Rivana & Musyawaroh, 2024)(Rivana & Musyawaroh, 2024; Rossanty et al., 2023; Sudiartini et al., 2021).

Jika ibu mengalami depresi postpartum, maka akan juga berdampak pada perawatan bayinya. Biasanya ibu akan menjadi kurang responsive kepada kebutuhan emosional bayi yang dapat mempengaruhi keterikatan ibu dan bayi. Selain kebutuhan emosional, ibu yang depresi juga akan menjadi kurang responsive terhadap kebutuhan fisik bayi, seperti pemberian susu dan perawatan kesehatannya. Hal ini akan mengakibatkan pertumbuhan yang kurang optimal pada bayi. Postpartum depression pada ibu yang tidak tertangani dengan tepat akan memberikan dampak serius pada bayi, terutama dalam aspek perkembangan emosional, kognitif, fisik, dan sosial (Dewi et al., 2023; Lubis et al., 2023)

Tujuan kegiatan ini adalah untuk menganalisis perencanaan sumber daya manusia di PT Nuno Care Post Partum Depression, yang mencakup analisis kebutuhan tenaga kerja, proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan, pengembangan, serta strategi retensi pegawai agar tercapai ketersediaan tenaga kerja yang kompeten dan berkelanjutan. Selain itu, kegiatan ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi manajemen risiko yang diterapkan perusahaan, baik risiko medis, operasional, finansial, maupun reputasi, beserta strategi mitigasi yang digunakan. Lebih lanjut, Pkm ini berfokus pada upaya mengintegrasikan perencanaan sumber daya manusia dengan manajemen risiko guna meningkatkan efektivitas layanan pasca melahirkan. Pada akhirnya, kegiatan pengabdian ini diharapkan dapat menyusun implikasi praktis bagi PT Nuno Care dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan, penguatan kepercayaan pasien, serta mendukung keberlanjutan perusahaan sebagai pusat perawatan pasca melahirkan yang profesional dan empatik.

Metode Pelaksanaan

Kegiatan Pengabdian ini bertujuan untuk membuat Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Manajemen Risiko PT Nuno Care Post Partum Depression Pusat Perawatan Pasca Melahirkan. Dalam pengaplikasian kegiatan ini dilakukan pemetaan kebutuhan, pelatihan, pendampingan serta workshop untuk penyusunan dokumen dalam perencanaan SDM yang dibutuhkan. Kegiatan pengabdian masyarakat di PT Nuno Care dimulai dengan tahap asesmen dan pemetaan kebutuhan, yaitu melakukan wawancara serta survei dengan manajemen, tenaga kesehatan, dan pasien/keluarga untuk menggali kebutuhan SDM serta tantangan risiko yang dihadapi. Pada tahap ini juga diidentifikasi kesenjangan antara SDM yang tersedia dengan standar kompetensi pelayanan pasca melahirkan, serta dipetakan risiko utama yang meliputi aspek klinis, operasional, finansial, reputasi, dan regulasi. Selanjutnya dilakukan pelatihan dan workshop SDM, yang mencakup workshop perencanaan SDM dengan penyusunan uraian tugas dan kompetensi untuk berbagai tenaga kesehatan seperti medis, psikolog, bidan, perawat, konselor laktasi, dan staf administrasi, serta perhitungan kebutuhan jumlah SDM berdasarkan beban kerja. Selain itu, dilaksanakan pelatihan peningkatan kompetensi, seperti deteksi dini postpartum depression dengan alat screening EPDS, keterampilan komunikasi empatik, konseling keluarga, serta manajemen stres dan pencegahan burnout bagi tenaga kesehatan. Kegiatan berikutnya adalah workshop manajemen risiko, yang meliputi pelatihan identifikasi risiko pelayanan pasca melahirkan, penyusunan risk register dan matriks risiko, serta simulasi penanganan risiko seperti kasus gawat darurat psikologis, kekurangan staf saat beban pasien tinggi, hingga kebocoran data pasien.

Setelah itu dilakukan pendampingan penyusunan dokumen resmi berupa dokumen perencanaan SDM yang mencakup aspek rekrutmen, pengembangan, penilaian, dan retensi, serta dokumen manajemen risiko berisi daftar risiko, strategi mitigasi, dan SOP penanganan. PT Nuno Care juga didampingi dalam uji coba penerapan dokumen tersebut melalui simulasi SOP klinis dan non-klinis. Pada tahap edukasi dan sosialisasi, kegiatan difokuskan pada masyarakat dengan penyuluhan di komunitas ibu pasca melahirkan mengenai kesehatan mental, kampanye anti-stigma depresi pasca melahirkan, serta pembagian modul atau buku saku tentang peran keluarga dalam mendukung ibu. Akhirnya, dilakukan monitoring dan evaluasi program melalui pengukuran ketercapaian, seperti jumlah SDM terlatih dan risiko yang berhasil dipetakan serta ditangani, sesi refleksi bersama manajemen dan tenaga kesehatan, serta penyusunan rekomendasi perbaikan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas layanan PT Nuno Care.

Hasil dan Pembahasan

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) di PT Nuno Care yang fokus pada depresi pasca melahirkan memiliki peran strategis dalam memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan layanan kesehatan pasca melahirkan. Langkah-langkah yang umum dilakukan dalam perencanaan SDM, berdasarkan teori yang ada, meliputi analisis kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, serta retensi pegawai (Simamora, 2015).

Pertama, analisis kebutuhan menjadi langkah awal yang penting, di mana PT Nuno Care harus memperhitungkan jumlah pasien, jenis layanan

yang ditawarkan (seperti perawatan fisik, konseling psikologis, pendampingan laktasi, dan terapi depresi pasca melahirkan), serta tingkat intensitas layanan yang diperlukan. Hal ini nantinya akan menentukan jumlah tenaga medis yang dibutuhkan, seperti dokter kandungan, bidan, perawat, psikolog, dan konselor, serta staf non-medis seperti administrasi, customer service, dan manajer operasional.

Selanjutnya, proses rekrutmen difokuskan pada tenaga kerja yang memiliki kompetensi di bidang kesehatan ibu dan anak, serta pengalaman dalam menangani kondisi pasca persalinan, dengan seleksi yang menekankan pada aspek kompetensi profesional dan empati, mengingat pasien seringkali berada dalam kondisi yang rentan secara fisik maupun emosional. Untuk meningkatkan kualitas layanan, PT Nuno Care juga perlu menyelenggarakan pelatihan berkala yang mencakup penanganan depresi pasca melahirkan, pelatihan tanggap darurat, dan komunikasi terapeutik, sehingga pengembangan keterampilan soft skill, termasuk emotional intelligence, menjadi krusial untuk menciptakan layanan yang lebih manusiawi.

Terakhir, strategi retensi tenaga medis dapat dilakukan melalui sistem penghargaan, kesejahteraan yang kompetitif, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Upaya ini sangat penting mengingat tingkat turnover dalam sektor kesehatan cenderung tinggi jika beban kerja tidak seimbang. Menurut Hasnadi, (2019) menjelaskan bahwa perencanaan SDM bertujuan untuk menyeimbangkan kepentingan perusahaan dan individu, dengan mengestimasi kebutuhan karyawan, mengantisipasi penawaran tenaga kerja di masa mendatang, dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan situasi tertentu di masa depan.

Tujuan dan Sasaran

Tujuan Human Capital Nuno Birth sejalan dengan Tujuan dan Sasaran dan telah disesuaikan dengan Market Penetration Strategy pada QSPM dan Differentiation Focus Strategy pada Porter's Generic Strategy.

Tabel 1. *Tujuan Human Capital*

Tujuan Human Capital
Tujuan Jangka Pendek
Pelatihan dan seminar bersertifikasi 2 kali dalam 1 tahun
100% menerapkan people analytic berdasarkan HRIS
Mendaftarkan seluruh karyawan ke BPJS Ketenagakerjaan 100%
Membangun pelayanan yang baik kepada setiap pasien
Menjaga kesehatan dan kesejahteraan setiap karyawan
Membangun lokasi kerja yang aman dan nyaman
Tujuan Jangka Menengah
Pelatihan dan atau seminar bersertifikasi 1 kali dalam per tiga bulan
Membuat sistem kualifikasi yang kompetitif berbasis aplikasi dan website
Memberikan insentif sebesar 20% kepada karyawan
Menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan baik bagi seluruh karyawan d klinik Nuno Birth
Tujuan Jangka Panjang
Membangun kultur perusahaan yang konsisten dan rasa kesatuan perusahaan
Melakukan inovasi pada sistem pelayanan dan teknologi
Meningkatkan reputasi klinik Nuno Birth
Men sejahterakan setiap karyawan klinik Nuno Birth

(Sumber : Hasil Diskusi Team, 2024)

Dalam kerangka Lean Canvas Model, Nuno Birth bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang unggul di setiap departemen, dengan fokus pada mencapai visi dan misi perusahaan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Lebih lanjut, tujuan Nuno Birth adalah menciptakan interaksi yang saling mendukung di lingkungan kerja, dengan harapan bahwa hal ini akan secara tidak langsung menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi para karyawan (Tabel 2).

Tabel 2. Sasaran Human Capital

Tujuan Nuno Birth	Sasaran Nuno Birth
Tujuan Jangka Pendek	
Pelatihan dan seminar bersertifikat per enam bulan	Bekerjasama dengan beberapa Vendor untuk memberikan pelatihan dan seminar teradap para pekerja
Membangun pelayanan yang baik kepada setiap pasien	1. Menciptakan standar pelayanan yang akan diterapkan setiap pekerja di klinik Nuno birth 2. Membentuk beberapa kelompok kecil 3. Membuat laporan harian bagi setiap pekerjaan
Menjaga kesehatan dan kesejahteraan setiap karyawan	1. Memberikan pengarahan setiap hari sebelum bekerja 2. Melakukan evaluasi harian terhadap setiap lokasi area kerja 3. Membayar hak hak perkerja dengan tepat waktu
Membangun lokasi kerja yang aman dan nyaman	1. Bekerja sama dengan beberapa vendor untuk supply manpower dalam menjaga kebersihan lokasi area kerja 2. Meningkatkan kemananan dengan menggunakan beberapa CCTV pada area klinik 3. Memberikan area parkir yang luas untuk mempermudah pekerja 4. Membangun beberapa fasilitas seperti area ibadan, toilet dan fasilitas lainnya dalam mendukung kenyamanan pekerja.
Tujuan Jangka Menengah	
Pelatihan dan seminar bersertifikat 1 kali dalam 3 bulan	1. Menambah beberapa vendor list dalam memberikan pelatihan 2. Melakukan evaluasi terhadap hasil yang diberikan vendor list dalam penyedia pelatihan 3. Menekan budget pelatihan dengan memberikan kontrak tahunan kepada vendor tersebut
Memberikan insentif sebesar 20% kepada pekerja	1. Melakukan evaluasi kinerja karyawan setiap mingguan nya untuk mencapai pelayanan yang baik 2. Memberikan teguran dan sanksi kepada karyawan yang tidak memberikan pelayanan yang baik 3. Menjalin kerjasama dengan beberapa tenaga ahli untuk meningkatkan jumlah konssumen
Menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi karyawan Nuno Birth	1. Melakukan evaluasi terhadap kinerja vendor yang memberikan jasa dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat 2. Menjaga kualitas kebersihan yang sudah di tercapai dari target sebelumnya.
Tujuan Jangka Panjang	

Tujuan Nuno Birth	Sasaran Nuno Birth
Meningkatkan kesejahteraan setiap karyawan Nuno Birth	1. Meninjau kembali sistem kompensasi dan tunjangan setiap tahun 2. Memberikan bonus dan rewards untuk karyawan yang berprestasi 3. Promosi karir 4. Ucapan dan email pujian setelah karyawan menyelesaikan target pekerjaan
Meningkatkan reputasi Nuno Birth	Melakukan retraining karyawan dan dilakukan secara cycle
Membangun kultur perusahaan yang konsisten dan rasa kesatuan perusahaan	1. Ruang sharing karyawan 2. Special Birthday program nuno birth

(Sumber : Hasil Diskusi Team, 2024)

Asumsi SDM merupakan level budaya organisasi yang ada pada semua anggota organisasi. Asumsi SDM ini yang mendasari perilaku anggota organisasi setiap hari. Untuk mencapai visi perusahaan dan sesuai dengan nilai dari Nuno Birth maka asumsi dari perusahaan seperti tertera pada Tabel 3.

Tabel 3. Asumsi SDM Nuno Birth

Nilai	Asumsi SDM
Smart	Pengintegrasian Program Penghargaan Inovasi Nuno Birth ke dalam KPI bertujuan untuk mendorong semua karyawan untuk berkontribusi dengan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kemajuan perusahaan. Ide-ide terbaik memiliki peluang untuk menerima penghargaan dari perusahaan. Selain itu, Nuno Birth melaksanakan program manajemen pengetahuan secara rutin setiap enam bulan untuk mengelola dan membagikan pengetahuan di antara karyawan.
Integrity	Sanksi berupa denda sebesar Rp 50.000,- per jumlah terlambat diberlakukan bagi semua karyawan yang terlambat masuk atau absen tanpa terkecuali, termasuk staff dan manajemen. Di sisi lain, bagi karyawan yang menunjukkan kedisiplinan dan ketekunan akan diberikan reward sebagai bentuk penghargaan.
Mate	Nuno Birth menyediakan waktu khusus untuk karyawan memberikan hadiah melalui program ulang tahun khusus, memungkinkan karyawan untuk berkomunikasi dengan sesama lebih mudah.
Profesional	Nuno Birth melakukan evaluasi kinerja karyawan untuk dapat melihat bagaimana profesionalitas karyawan Nuno Birth dalam bekerja.
Learn	Adanya program knowledge night tempat dimana karyawan dapat saling sharing knowledge dan ide dalam bekerja serta pengalaman saat bekerja.
Enjoy	Nuno Birth menyediakan ruang khusus di kantor untuk karyawan bersantai selama jam istirahat, memungkinkan mereka untuk menikmati waktu relaksasi saat merasa lelah bekerja. Selain itu, perusahaan juga menyelenggarakan acara gathering setiap tahun..

Sumber : Hasil Diskusi Team, 2024)

Deskripsi Pekerjaan

Penyusunan deskripsi pekerjaan Pusat Perawatan Pasca Melahirkan di lampiran SDM sangat penting, terutama untuk menghindari perbedaan pengertian yang dapat menyebabkan pekerjaan rangkap dan untuk

mengetahui batas-batas tanggung jawab dan wewenang masing-masing jabatan.

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM Pusat Perawatan Pasca Melahirkan dilakukan dengan membentuk tim yang berkualitas dalam lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung pengembangan Pusat Perawatan Pasca Melahirkan menjadi bisnis skala besar. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat disesuaikan secara fleksibel oleh perusahaan startup sesuai kebutuhan (Fauziah, 2022). Proses perekrutan karyawan Pusat Perawatan Pasca Melahirkan menggunakan Applicant Tracking System untuk mengurangi daftar pemohon, menyeleksi kandidat teratas berdasarkan resume, dan membuat proses perekrutan lebih efektif.

Pelatihan karyawan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan kepada karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut perusahaan untuk melakukan pelatihan dan pengembangan SDM yang tepat agar memberikan efek yang baik kepada karyawan. Oleh karena itu, karyawan Pusat Perawatan Pasca Melahirkan harus menambah skill dan kemampuan mereka. Berikut ini adalah flowchart pelatihan karyawan PT Nuno Birth.

Ruang santai untuk berbagi pengetahuan bagi karyawan Nuno Birth difasilitasi dengan menerapkan Knowledge Café. Knowledge Cafe adalah alat manajemen pengetahuan yang menawarkan berbagi pengetahuan dan percakapan kreatif untuk mengembangkan pengetahuan, saling pengertian satu sama lain, serta solusi atau pertanyaan tentang topik tertentu. Penggunaan Knowledge Cafe menenangkan suasana yang kaku menjadi lebih santai dan menawarkan kesempatan untuk saling mengungkapkan pendapat. Diskusi di Knowledge Cafe dapat memberikan semangat baru bagi perusahaan tanpa harus segera menyajikan solusi untuk masalah kerja.

Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi yang diterapkan di PT Nuno Birth, pusat pelayanan perawatan pasca melahirkan, terdiri dari dua jenis utama: kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial dibagi menjadi dua kategori, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung mencakup gaji, tunjangan, upah lembur, dan insentif, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung meliputi fasilitas kesehatan, asuransi tenaga kerja, serta berbagai jenis cuti, termasuk cuti tahunan, cuti hamil, cuti bersama, cuti sakit, dan cuti penting. Kesepakatan mengenai gaji pekerja ditentukan dalam perjanjian kerja dengan mempertimbangkan pendidikan, pengalaman, dan tugas yang diemban, serta disesuaikan dengan skala gaji yang ditetapkan oleh direktur. Pembayaran gaji dilakukan melalui sistem HC Payroll untuk mempermudah penggajian bulanan, dengan kepatuhan terhadap ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait waktu kerja lembur. Di sisi lain, kompensasi tidak langsung diberikan dalam bentuk program-program yang diuraikan dalam lampiran kebijakan kompensasi.

Selain kompensasi finansial, PT Nuno Birth juga menyediakan kompensasi non-finansial, termasuk promosi karir sebagai bentuk penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Promosi ini didasarkan pada beberapa indikator, seperti pengalaman kerja dan keahlian, yang memberikan peluang kepada karyawan yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap tujuan perusahaan. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan

kerja diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, yang menetapkan bahwa permohonan pemutusan hubungan kerja harus dilakukan secara tertulis disertai dengan alasan dan dasar kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Manajemen Risiko

Sebagai pusat layanan kesehatan, PT Nuno Care menghadapi beragam risiko yang mencakup aspek medis, operasional, finansial, dan reputasi. Dalam identifikasi risiko, beberapa masalah medis yang mungkin timbul termasuk salah diagnosis depresi, keterlambatan dalam penanganan situasi darurat, dan efek samping obat yang tidak terduga. Sementara itu, dari sisi operasional, tantangan yang dihadapi meliputi kekurangan tenaga medis ketika jumlah pasien meningkat, keterbatasan fasilitas, dan kemungkinan gangguan dalam sistem administrasi. Risiko finansial juga menjadi perhatian, di mana ketergantungan pada jumlah pasien, biaya operasional yang tinggi, serta keterlambatan klaim asuransi dapat memengaruhi stabilitas perusahaan. Selain itu, reputasi PT Nuno Care dapat terancam melalui keluhan pasien yang tidak tertangani serta isu-isu sensitif terkait penanganan kesehatan mental.

Analisis dan penilaian risiko menjadi langkah penting untuk memetakan risiko berdasarkan tingkat probabilitas kejadian dan dampaknya (severity). Contohnya, risiko burnout pada tenaga medis menunjukkan probabilitas yang tinggi serta dampak yang signifikan terhadap kualitas layanan yang diberikan. Dalam upaya mitigasi risiko, perusahaan berkomitmen untuk menyusun standar operasional prosedur (SOP) untuk layanan medis, menyediakan dukungan psikologis internal bagi staf demi menghindari stres berlebihan, serta mengembangkan sistem backup untuk tenaga kerja melalui pengadaan tenaga kontrak atau kerja sama dengan rumah sakit atau klinik mitra. Selain itu, protokol komunikasi krisis juga disusun untuk menjaga reputasi perusahaan, apabila terjadi keluhan publik.

Monitoring dan evaluasi risiko dilakukan secara berkala melalui audit internal, survei kepuasan pasien, serta rapat manajemen risiko bulanan. Proses ini bertujuan untuk membantu perusahaan menyesuaikan strategi dengan dinamika kebutuhan pasien, sehingga dapat terus meningkatkan kualitas layanan dan mengurangi berbagai risiko yang mungkin dihadapi.

Kerangka Manajemen Risiko

Keberhasilan manajemen risiko terletak pada efektivitas kerangka manajemennya, yang memungkinkan organisasi untuk mengelola risiko dengan baik. Proses manajemen risiko yang diimplementasikan di berbagai tingkat dan dalam konteks tertentu di organisasi berperan penting dalam pengelolaan risiko (Maksum et al., 2024). Efektivitas manajemen risiko dapat dicapai ketika Direksi mengintegrasikan praktik ini ke dalam tata kelola organisasi, aktivitas operasional, serta proses pengambilan keputusan di semua tingkatan. Manajemen PT Nuno Birth mendukung seluruh kegiatan manajemen risiko dan mengaitkannya dengan aktivitas perusahaan, termasuk proses bisnis, perencanaan strategis, penyusunan rencana bisnis, dan investasi.

Dalam perancangan kerangka kerja manajemen risiko, sejumlah komponen penting perlu diperhatikan, seperti organisasi dan konteksnya, komitmen terhadap penerapan manajemen risiko, peran yang ada dalam organisasi, serta kewenangan, tanggung jawab, dan akuntabilitas yang perlu dijelaskan. Selain itu, alokasi sumber daya dan metode komunikasi serta

konsultasi juga menjadi bagian dari perancangan tersebut. Saat implementasi, dilakukan pemetaan risiko, evaluasi tingkat risiko, dan penyusunan rencana pengendalian serta penanganan risiko yang dibahas dalam rapat Direksi. Rencana tersebut kemudian direview dan disetujui oleh Direktur Utama, setelah itu Manajer mengusulkan anggaran biaya yang diperlukan untuk mengatasi risiko beserta program mitigasi yang telah direncanakan, yang selanjutnya dikaji oleh Direksi untuk pengambilan keputusan.

Dalam proses evaluasi, PT Nuno Birth memastikan bahwa kerangka manajemen risiko, kebijakan risiko, dan rencana penerapan risiko tetap relevan dengan konteks internal dan eksternal perusahaan melalui peninjauan rutin. Tindak lanjut terhadap hasil evaluasi juga menjadi fokus untuk melakukan perbaikan berkelanjutan pada kerangka kerja manajemen risiko, kebijakan risiko, dan penerapan manajemen risiko. Dengan demikian, perbaikan dan peningkatan manajemen risiko yang telah dilakukan di PT Nuno Birth diharapkan dapat terwujud melalui tindakan lanjutan yang konsisten

Proses Manajemen Risiko

Proses manajemen risiko dimulai dengan komunikasi dan konsultasi antara para pemangku kepentingan, yang diawali dengan penetapan lingkup, konteks, dan kriteria. Setelah itu, dilakukan penilaian risiko dan perlakuan risiko, yang menghasilkan keluaran dari proses manajemen risiko. Selanjutnya, keluaran tersebut ditindaklanjuti dengan pemantauan dan tinjauan, serta didokumentasikan melalui pencatatan dan pelaporan. Di PT Nuno Birth, ruang lingkup pelaksanaan proses manajemen risiko dibagi menjadi dua kategori, yaitu internal dan eksternal. Dalam lingkup internal, risiko dikelompokkan menjadi risiko pemasaran, operasional, sumber daya manusia, dan keuangan, sedangkan dalam lingkup eksternal, risiko mencakup pengguna, mitra bisnis, pemerintah, dan kategori lainnya. Risiko diidentifikasi oleh PT Nuno Birth, dan dampak dari risiko yang terjadi dinilai dalam penentuan assessment risiko. Dalam analisis yang dilakukan, nilai dampak dan frekuensi terjadinya risiko diukur, lalu risiko dievaluasi dan dikelompokkan ke dalam beberapa level. Integrasi perencanaan sumber daya manusia (SDM) dan manajemen risiko sangat penting, di mana perencanaan SDM yang baik berfungsi mendukung manajemen risiko. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan jumlah tenaga medis yang memadai untuk mengurangi risiko kelelahan kerja, melatih staf dalam manajemen krisis untuk mengurangi risiko reputasi, serta menyusun sistem rotasi kerja untuk menekan risiko burnout. Sebaliknya, hasil identifikasi risiko juga dapat mempengaruhi perencanaan SDM; contohnya, jika risiko terbesar adalah kurangnya tenaga konselor psikologis, maka perencanaan SDM harus mempertimbangkan penambahan rekrutmen dalam bidang tersebut.

Simpulan dan Tindak Lanjut

Perencanaan sumber daya manusia dan manajemen risiko di PT Nuno Care memegang peran penting dalam menjamin keberlangsungan dan kualitas pelayanan pasca melahirkan. Perencanaan SDM yang dilakukan mencakup analisis kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi, pelatihan serta pengembangan berkelanjutan, hingga strategi retensi pegawai. Upaya ini memastikan ketersediaan tenaga profesional yang mampu memberikan layanan medis maupun psikososial sesuai kebutuhan

ibu pasca persalinan. Di sisi lain, manajemen risiko diterapkan melalui proses identifikasi, analisis, mitigasi, serta evaluasi risiko yang berpotensi mengganggu operasional, mulai dari risiko medis, operasional, finansial, hingga reputasi. Strategi mitigasi dilakukan melalui penyusunan SOP standar, sistem backup tenaga kerja, pelatihan tanggap darurat, serta protokol komunikasi krisis.

Integrasi antara perencanaan SDM dan manajemen risiko terbukti saling mendukung, di mana perencanaan tenaga kerja yang tepat dapat menekan potensi risiko, sementara hasil evaluasi risiko menjadi dasar perbaikan perencanaan SDM. Dengan demikian, PT Nuno Care dapat memberikan pelayanan yang aman, komprehensif, dan berkualitas, meningkatkan kepercayaan pasien dan keluarganya, serta membangun citra perusahaan sebagai pusat perawatan pasca melahirkan yang profesional dan empatik. Dengan perencanaan sumber daya manusia yang matang dan manajemen risiko yang terstruktur, PT Nuno Care mampu memberikan pelayanan pasca melahirkan yang komprehensif, aman, dan berkualitas. Ketersediaan tenaga medis dan non-medis yang sesuai kebutuhan, ditunjang dengan kompetensi profesional serta pelatihan berkelanjutan, menjadikan layanan lebih optimal dan responsif terhadap kebutuhan pasien. Hal ini berdampak langsung pada meningkatnya kepercayaan pasien dan keluarganya terhadap perusahaan. Selain itu, sistem manajemen risiko yang baik dapat meminimalkan potensi kerugian akibat kesalahan medis maupun operasional, sehingga keberlangsungan pelayanan lebih terjamin. Pada akhirnya, kombinasi antara perencanaan SDM yang strategis dan mitigasi risiko yang efektif akan membangun citra PT Nuno Care sebagai pusat perawatan pasca melahirkan yang profesional, empatik, serta dipercaya oleh masyarakat. .

Daftar Pustaka

- Amna, Z., & Khairani, M. (2024). Faktor-Faktor Risiko Depresi Pada Ibu Pascapersalin. *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen*, 17(1), 28–40. <https://doi.org/10.24156/jikk.2024.17.1.28>
- Anissa, M., Rahmawati, R., & Riaty, Z. (2024). Depresi Paska Melahirkan. *Scientific Journal*, 3(4), 254–261. <https://doi.org/10.56260/sciena.v3i4.156>
- Annisa, N. H., & Natalia, O. (2023). Dukungan Suami dan Depresi Postpartum. *Indonesian Journal of Midwifery (IJM)*, 6(1), 62–70. <https://jurnal.unw.ac.id/index.php/ijm/article/view/2220/1927>
- Dewi, A. A. K., Samsudin, A., Hidayat, R., Sari, D., Destrina, I., Cornelia, M., Netanya, S. A., & Abir S, S. (2023). Pengaruh Analisis SWOT terhadap Pengambilan Keputusan pada Usaha Laundry di Kalijudan Surabaya. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(5), 1263–1274. <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i5.2754>
- Fauziah, S. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Al-Munazzam : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Manajemen Dakwah* (Vol. 1, Issue 1). <https://doi.org/10.31332/munazzam.v1i1.3533>
- Handayani, D. S., & Purwati, Y. (2021). Upaya Pencegahan Gangguan Postpartum Mood Sejak Kehamilan di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Surya Masyarakat*, 3(2), 95. <https://doi.org/10.26714/jsm.3.2.2021.95-103>

- Harianis, S., & Sari, N. I. (2022). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Post Partum Blues. *JOMIS (Journal of Midwifery Science)*, 6(1), 85–94. <https://doi.org/10.36341/jomis.v6i1.2141>
- Hasnadi. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Jurnal Bidayah*, 10 No. 2(4), 142. <http://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/bidayah/article/view/270>
- Ilyya Rohmawati, K., Anggorowati, & Zubaidah. (2023). Faktor-Faktor Yang Berkontribusi Pada Kejadian Depresi Postpartum Di Negara Berkembang. *Jurnal Keperawatan*, 15(4), 1851–1860. <http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/Keperawatan>
- Lubis, F. S., Umam, M. I. H., & Nabila, S. (2023). Analisis Kelayakan Bisnis Pada Usaha Erina Laundry. *Jurnal Teknik Industri: Jurnal Hasil Penelitian Dan Karya Ilmiah Dalam Bidang Teknik Industri*, 9(1), 186. <https://doi.org/10.24014/jti.v9i1.22331>
- Maksum, A., Munawarah, Sitepu, Y. L. B., & Kumalasari, F. (2024). Sustainability, Risk Management, and Innovation: Enhancing Performance in Indonesian Social Enterprises. *Journal of Risk and Financial Management*, 17(12). <https://doi.org/10.3390/jrfm17120561>
- Mastarinda Tirhana, Wa Mina La Isa, & Fitri A Sabil. (2023). Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Pengendalian Depresi Postpartum. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan*, 3(6), 245–250. <http://dx.doi.org/10.20956/ijas.....>
- Murwati, Suroso, & Wahyuni, S. (2021). Faktor Determinan Depresi Postpartum. *Pusat Studi Gender Dan Anak UIN Alauddin Makassar*, 5(1), 18–31.
- Ningrum, S. P. (2017). Faktor-Faktor Psikologis yang Mempengaruhi Postpartum Blues. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2), 205–218. <https://doi.org/10.15575/psy.v4i2.1589>
- Ningsih, A., & Hutasoit, H. B. K. (2023). Depresi Pasca Melahirkan: Pencegahan dan Penatalaksanaan. *MAHESA: Malahayati Health Student Journal*, 3(2), 485–493. <https://doi.org/10.33024/mahesa.v3i2.9342>
- Putriarsih, R., Budihastuti, U. R., & Murti, B. (2017). Prevalence and Determinants of Postpartum Depression in Sukoharjo District, Central Java. *Journal of Maternal and Child Health*, 03(01), 395–408. <https://doi.org/10.26911/thejmch.2017.03.01.02>
- Rahmatina, A. N., Habut, F. J., Son, P. M. S., & Adnani, Q. E. S. (2025). Hambatan Ibu Mendapatkan Perawatan Depresi Postpartum: Tinjauan Sistematis Studi Kualitatif. *Jurnal Sains Kebidanan*, 7(1), 7–21. <https://doi.org/10.31983/jsk.v7i1.12310>
- Rivana, S., & Musyawaroh. (2024). Penerapan Arsitektur Biofilik. *Maret*, 7(2), 696–705. <https://jurnal.ft.uns.ac.id/index.php/senthong/index>
- Rossanty, A. Z., Rahmi, A., Maya, A. C., Siagian, D. A., & Tiarapuspa. (2023). Analisis Strategi Bersaing Pada Jasa Laundry (Studi Kasus Pada 34 Laundry). *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2419–2430. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.17118>
- Simamora. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *CV. Dream Litera*.
- Siti, M. (2019). Manajemen Kompensasi. In *Manajemen kompensasi / Dr. M. Kadarisman* (Vol. 3, Issue January).
- Solehati, T., Sriati, A., & Kosasih, C. E. (2020). Intervensi untuk Mengurangi Depresi Postpartum. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 8(2), 177. <https://doi.org/10.26714/jkj.8.2.2020.177-184>

- Sudarto, S., Zakiyya, A., & Handrika, R. (2022). Postpartum Depression Prevention Consouling in Kubu Raya Regency, West Kalimantan. *JPKM: Jurnal Pengabdian Kesehatan Masyarakat*, 3(1), 86–96. <https://doi.org/10.37905/jpkm.v2i2.14025>
- Sudiartini, N. W. A., Astari, A. A. E., Laksmi, N. P. A. D., & Damayanti, N. L. P. (2021). Studi Kelayakan Bisnis Pada Usaha Sari Merta Laundry DI Desa Guwang Kecamatan Sukawati. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi*, 6(2), 116–142. <https://doi.org/10.30736/jpensi.v6i2.653>
- Wulandari, R. D., Maharani, W. P., & Renityas, N. N. (2025). *Faktor Risiko Postpartum Depression dalam Konteks Geografis , Sosial , dan Ekonomi*. 3, 212–227.