

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi era globalisasi sekarang ini, berbagai tantangan tentu akan dihadapi oleh rumah sakit di Indonesia. Hidayat Hardjoprawiro dalam makalahnya pada Kongres PERSI VII, 1996 menyampaikan bahwa bentuk nyata globalisasi perumhaskitan dapat berupa rumah sakit sebagai bagian dari jaringan atau korporasi global. Rumah sakit akan melayani konsumen global atau konsumen yang telah berselera global, rumah sakit akan banyak mempekerjakan pekerja global serta rumah sakit sebagai penjual jasa berbasis pengetahuan dan teknologi tinggi (Aditama, 2007).

Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) 'Aisyiyah Klaten merupakan rumah sakit khusus yang melayani kesehatan ibu dan anak. RSIA 'Aisyiyah Klaten memiliki dua unit bangunan rumah sakit yang terpisah tetapi di bawah kepemimpinan dan manajemen yang sama. RSIA 'Aisyiyah Klaten awal mulanya didirikan pada tahun 1965 sebagai rumah bersalin (RB) 'Aisyiyah PKU Muhammadiyah Klaten yang dilayani oleh bidan. Seiring peningkatan kebutuhan dan minat masyarakat terhadap pelayanan bersalin dan perawatan bayi, kemudian pada tahun 1999 status Rumah Bersalin 'Aisyiyah Klaten ditingkatkan menjadi Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak 'Aisyiyah Klaten. Pada tahun 2000 pelayanan RSIA 'Aisyiyah Klaten meliputi pelayanan rawat inap ibu bersalin dan anak dengan 34 Tempat Tidur (TT), yang terdiri dari 3 TT kelas utama, 6 TT kelas I, 12 TT kelas II dan 13

kelas III. Untuk rawat jalan, terdapat Poliklinik kebidanan dan anak serta pelayanan gawat darurat kebidanan yang kesemuanya didukung dengan pelayanan laboratorium dan farmasi yang cukup memadai. Pada tahun 2002 RSIA 'Aisyiyah memiliki pelayanan rawat inap anak dan pelayanan rawat intensif bayi (NICU, Neonatal Intensif Care Unit) serta fasilitas pemeriksaan penunjang berupa peralatan Radiologi dan USG pada tahun 2008.

Pada tahun 2009 RSIA 'Aisyiyah Klaten mulai mendirikan gedung baru tahap I di Jl. KH. Hasyim Azhari (by pass) dan mulai beroperasi bulan Mei 2012 yang memiliki daya dukung pelayanan dengan jumlah tempat tidur 31 TT, Ruang PICU/NICU 2 TT. Gedung baru dengan akses transportasi lebih memadai berada di jalur utama Jogja – Solo. Gedung baru dengan fasilitas pelayanan untuk ibu dan anak yang terpadu termasuk pelayanan non bersalin yang dilengkapi poliklinik rawat jalan dokter spesialis. Untuk penambahan jumlah Tempat Tidur direncanakan akan dilakukan pembangunan gedung baru tahap ke-2. Pada saat ini RSIA 'Aisyiyah Klaten memiliki 85 TT yang terbagi di dua unit gedung terpisah yaitu 51 TT di unit 1 dan 34 TT di unit 2.

Peneliti tertarik ingin meneliti tentang kompetensi manajer di RSIA karena peneliti melihat ada beberapa kendala yang menghambat pengembangan rumah sakit hingga saat ini. Menurut hasil wawancara dengan direktur RSIA 'Aisyiyah Klaten bahwa perkembangan selama 15 tahun sejak didirikan tergolong lambat dan belum pernah melaksanakan akreditasi. Banyak kendala yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM), bangunan, pelayanan dan keuangan. Kendala-kendala tersebut menurut direktur disebabkan beberapa faktor yang

terutama berkaitan dengan SDM yang ada di RSIA 'Aisyiyah Klaten. Menurut beliau saat ini para karyawan dari tingkat atas sampai bawah masih melakukan pekerjaan sesuai dengan rutinitasnya saja, kualifikasi pendidikan yang belum sesuai dan kurang melakukan inovasi-inovasi. Masalah kurangnya dana investasi menjadi kendala karena RSIA 'Aisyiyah Klaten saat ini masih terbagi dua unit gedung pelayanan yang terpisah dan masih dalam proses pembangunan. Kendala – kendala tersebut menjadi tantangan jajaran manajemen untuk mengelola rumah sakit agar operasional di dua unit gedung rumah sakit tersebut bisa berjalan baik dan lancar.

Keterampilan kepemimpinan dan manajemen yang berkompeten diperlukan untuk mengelola rumah sakit agar kedua unit bangunan tersebut bisa beroperasi dan berkembang dengan baik. Kompetensi manajemen sangat diperlukan dalam upaya mengelola dan mengembangkan dua unit rumah sakit dalam menghadapi persaingan antar rumah sakit yang semakin ketat saat ini terutama dalam manajemen keuangan, manajemen sumber daya manusia (SDM), manajemen mutu, manajemen obat dan peralatan, dan manajemen sistem informasi.

Kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (Spencer & Spencer, 1993: 9). Kompetensi merupakan kekuasaan (kewenangan) untuk memutuskan suatu hal (Poerwadarminta, 1993) dan kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki ketrampilan & kecakapan yang diisyaratkan (Suparno, 2001). Kompetensi menjadi sebuah karakteristik

manusia yang berhubungan dengan efektifitas performa dan karakteristik ini dapat dilihat dari gaya bertindak, berperilaku, dan berpikir (Van Looy, Van Dierdonck, and Gemmel, 1998). Kompetensi pimpinan atau manajer dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu keterampilan, pengetahuan, motivasi konsep diri dan karakteristik diri (Spencer & Spencer, 1993).

Kepemimpinan adalah kemampuan memberi inspirasi kepada orang lain untuk bekerja sama sebagai suatu kelompok, agar dapat mencapai suatu tujuan umum. Pengertian lain tentang kepemimpinan ialah segala hal yang bersangkutan dengan pemimpin dalam menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan orang lain agar melaksanakan tugas dan mewujudkan sasaran yang ditetapkan. (Lembaga Administrasi Negara, 1996)

Manajer adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain. Seorang manajer dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya menggunakan bantuan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, ia perlu memimpin pegawai, karyawan, pekerja, atau apapun sebutannya. Tidak setiap orang ditunjuk menjadi pemimpin bisa menjalankan pekerjaan dengan baik. Selain itu, tidak setiap pemimpin dapat menjadi pemimpin yang baik. (Lembaga Administrasi Negara, 1996)

Keberhasilan dan masa depan organisasi tergantung kepada keterampilan kepemimpinan yang dimiliki oleh manajer puncak RS maupun senior manajer mereka. Sebagai organisasi yang kompleks, RS memiliki interaksi antar berbagai profesi, sehingga konflik bukan merupakan kelainan yang terjadi di RS melainkan merupakan karakteristik dari sebuah rumah sakit. Untuk mengelola hal yang

demikian itulah diperlukan seorang manajer yang profesional. Profesional adalah hasil dari sebuah pendidikan khusus, memiliki standar dan etika profesi serta standar keterampilan kepemimpinan. Demikian pula di RS diperlukan standar profesi manajemen termasuk standar ketrampilan kepemimpinan bagi berbagai jabatan di RS termasuk CEO. (Kerbala, 2003).

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti ingin menganalisis tentang kompetensi manajer rumah sakit yang ada di RSIA Aisyiyah Klaten terhadap keterampilan kepemimpinan, manajemen keuangan, manajemen sumber daya manusia (SDM), manajemen mutu, manajemen obat dan peralatan, dan manajemen sistem informasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apa masalah dan tantangan manajerial yang sedang dihadapi oleh manajer RSIA 'Aisyiyah Klaten sekarang ini?
2. Bagaimana kompetensi manajer RSIA 'Aisyiyah Klaten terhadap keterampilan kepemimpinan, manajemen keuangan, manajemen sumber daya manusia, manajemen obat dan peralatan dan manajemen sistem informasi?
3. Celah kompetensi apa yang perlu diperbaiki untuk menghadapi masalah dan tantangan tersebut?
4. Bagaimana cara terbaik untuk mengisi celah kompetensi tersebut?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini untuk menganalisis kompetensi manajer rumah sakit di RSIA 'Aisyiyah Klaten.

Tujuan Khusus :

1. Untuk menganalisa kompetensi manajer terhadap keterampilan kepemimpinan.
2. Untuk menganalisa kompetensi manajer terhadap manajemen keuangan.
3. Untuk menganalisa kompetensi manajer terhadap manajemen sumber daya manusia (SDM).
4. Untuk menganalisa kompetensi manajer terhadap manajemen mutu.
5. Untuk menganalisa kompetensi manajer terhadap manajemen obat dan peralatan.
6. Untuk menganalisa kompetensi manajer terhadap manajemen sistem informasi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah diharapkan dapat memberi manfaat dalam menambah pengetahuan tentang kompetensi manajer rumah sakit terhadap keterampilan kepemimpinan, manajemen keuangan, manajemen SDM, manajemen mutu, manajemen obat dan peralatan, dan manajemen sistem informasi.

Manfaat Praktis

1. Bagi Rumah Sakit, agar menjadi pedoman bagi manajer rumah sakit untuk melaksanakan perbaikan dan meningkatkan kompetensi manajerial dalam pelaksanaan manajemen dan bagi staf agar dapat meningkatkan kinerja dan kerjasama dengan pimpinan RSIA 'Aisyiyah Klaten.
2. Bagi masyarakat pengguna jasa RSIA 'Aisyiyah Klaten, agar mendapatkan pelayanan yang lebih optimal, lebih baik dan lebih bermutu dari tenaga kesehatan.