

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan satu bentuk organisasi pelayanan kesehatan khususnya terkait dengan upaya kesehatan rujukan yang mendukung upaya kesehatan tingkat sebelumnya. Pertumbuhan rumah sakit dalam 20 tahun belakangan ini meningkat pesat, hal ini menimbulkan persaingan yang semakin ketat antar rumah sakit. Perubahan yang terjadi dalam masyarakat dewasa ini sangat mempengaruhi persaingan tersebut, baik perubahan demografi, sosial ekonomi, IPTEK, kompetisi pasar maupun tuntutan akan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Rumah sakit juga perlu melakukan analisis kelemahan, kekuatan, kesempatan serta tantangan di masa depan untuk menyusun strategi dalam menghadapi perubahan dan mengantisipasi kemungkinan yang terjadi.

Untuk menghadapi persaingan sekarang ini rumah sakit harus memiliki Sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi senantiasa perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi MSDM yaitu mulai perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusia (Simamora, 2006).

Manajemen sumber daya manusia dewasa ini mendapat sorotan tajam dari berbagai pihak. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih

besar terhadap efektifitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Berbagai upaya dilakukan sebuah organisasi atau perusahaan untuk mampu menghadirkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi harapan konsumen. Di lain pihak, seperti gayung bersambut dengan banyaknya lembaga – lembaga pelatihan sumber daya manusia yang didirikan dan menawarkan kerja sama dengan berbagai organisasi (Rachmawati, 2008).

Praktik sumber daya manusia yang baik akan mampu membuahkan kemampuan sebuah organisasi untuk menarik dan mempertahankan orang – orang terbaik. Manajemen sumber daya manusia yang sehat juga akan dapat memotivasi para anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan hebat dan dapat memancing komitmen karyawan akan keterlibatannya dalam pekerjaan dan organisasi. Untuk dapat memenuhi hal – hal tersebut tentu tidak lepas dari bagaimana fungsi manajemen sumber daya manusia dilaksanakan (Simamora, 2006).

Perencanaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan mampu menghasilkan tipe – tipe pekerja yang dibutuhkan dalam jangka pendek, menengah dan jangka panjang. Aktifitas rekrutmen dan seleksi yang berkualitas akan menghadirkan orang – orang terbaik untuk jabatan yang disediakan dan mampu memastikan bahwa orang itu ditempatkan pada posisi yang tepat. Berbagai pelatihan dilaksanakan untuk mengembangkan individu yang membutuhkan keahlian tertentu, pengetahuan dan sikap yang berbeda dari yang dimiliki sebelumnya. Pelatihan juga akan meningkatkan kemampuan untuk berkembang dalam organisasi sehingga mengalami pertumbuhan dan

peningkatan karir. Kompensasi menjadi salah satu elemen fungsi manajemen sumber daya manusia. Dengan kompensasi yang sepadan dengan kinerja akan dapat memacu kinerja yang cemerlang dan sikap positif seorang pekerja. Sehingga dengan meningkatnya peran manajemen sumber daya manusia akan mampu mewujudkan keberhasilan kompetitif sebuah organisasi (Ellitan, 2002).

Rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang merupakan salah satu amal usaha Muhammadiyah bidang kesehatan yang telah mendapatkan sertifikat Akreditasi Rumah Sakit dengan 16 Bidang Pelayanan pada bulan Januari 2012. Sesuai dengan visinya “Menjadi rumah sakit terkemuka dengan pelayanan prima yang dijiwai nilai – nilai islami dan didukung aplikasi teknologi mutahir” rumah sakit Roemani Muhammadiyah selalu berusaha memberikan pelayanan dengan kualitas yang terbaik kepada setiap konsumennya. Hal ini tentunya memerlukan investasi yang besar untuk dapat memenuhi aspek – aspek pelayanan yang bermutu, salah satunya adalah ketersediaan sumber daya manusia yang mumpuni. Disisi lain rumah sakit sebagai organisasi yang padat karya, padat modal, dan juga padat sumber daya sering menghadapi permasalahan dalam pengelolaan sumber dayanya, khususnya sumber daya manusia, sehingga evaluasi manajemen sumber daya manusia menjadi menarik untuk dilakukan.

Dijadikannya Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang sebagai obyek penelitian dengan pertimbangan bahwa rumah sakit menempatkan peran sumber daya manusia sebagai faktor yang signifikan. Hal ini dibuktikan dengan dijadikannya pengelolaan SDM sebagai salah satu

tujuan yang hendak diwujudkan dan tercantum dalam program kerja tahun 2010 dan 2011. Pertimbangan lain adalah berdasarkan data pendahuluan dari bagian sumber daya manusia, diperoleh informasi bahwa pengelolaan Sumber Daya Manusia masih menjadi salah satu permasalahan di rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Kemampuan rumah sakit untuk mempertahankan dan memelihara pegawainya merupakan salah satu permasalahan yang belum mampu diwujudkan sampai saat ini. Hal ini dapat dilihat dari tingginya angka berpindah kerja yang terjadi pada rumah sakit ini.

Tabel 1.1. Angka *Turn Over* pegawai tahun 2007 – 2011.

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Yang Keluar	Prosentase
2007	486	14	2,88 %
2008	474	22	4,64 %
2009	472	51	10,8 %
2010	458	28	6,11 %
2011	499	29	5,81 %

Sumber : Bagian Sumber Daya manusia RS Roemani Muhammadiyah

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat turnover karyawan selama lima tahun dari tahun 2007 hingga tahun 2011 pernah menunjukkan angka yang cukup tinggi pada tahun 2009. Komisi Akreditasi Rumah Sakit menyatakan angka *turn over* yang ditoleransi tidak lebih dari 10 %. Permasalahan lain terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia, sesuai hasil wawancara dengan pegawai, diantaranya adalah :

1. Kesejahteraan yang belum memadai.

2. Keberadaan sumber daya manusia yang heterogen dengan kemampuan yang berbeda – beda.
3. Pengembangan sumber daya manusia belum mampu memenuhi kebutuhan kompetensi pegawai.
4. Kinerja pegawai kurang optimal, sehingga salah satu dampak yang muncul adalah angka komplain. Angka komplain mulai bulan April tahun 2011 sebanyak 16 lewat SMS.

Jika permasalahan tersebut tidak diatasi maka akan berdampak pada rendahnya mutu pelayanan yang akhirnya berakibat pada rendahnya daya saing rumah sakit.

Menyadari akan banyaknya permasalahan pada sumber daya manusia di rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang sebagaimana diuraikan diatas dan dampak yang dapat ditimbulkan, maka penulis bermaksud mengadakan penelitian evaluatif dengan judul “Evaluasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang“.

B. Perumusan masalah :

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis menetapkan rumusan masalah: Bagaimana praktik pengelolaan sumber daya manusia rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengevaluasi pengelolaan sumber daya manusia rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

2. Tujuan Khusus

- a. Mengevaluasi perencanaan sumber daya manusia Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.
- b. Mengevaluasi kegiatan rekrutmen dan seleksi pegawai.
- c. Mengevaluasi pengembangan SDM.
- d. Mengevaluasi kompensasi yang diberikan oleh rumah sakit terhadap pegawainya.
- e. Mengevaluasi penilaian kinerja pegawai.
- f. Mengevaluasi penerapan manajemen karir SDM di RS Roemani Muhammadiyah Semarang.
- g. Mengevaluasi upaya yang dilakukan untuk mewujudkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di RS Roemani Muhammadiyah Semarang

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat bagi pengembangan ilmu dan manfaat dibidang praktek.

1. Manfaat bagi pengembangan ilmu

Hasil penelitian ini dapat memberi tambahan referensi bagi bidang manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat dibidang praktek

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh praktisi di rumah sakit, khususnya bagi rumahsakit Roemani Muhammadiyah Semarang.

Hasil penelitian ini akan menjadi bahan masukan bagi pengelolaan

Sumber Daya Manusia sehingga dapat dijadikan acuan dalam perbaikan kualitas pengelolaan Sumber Daya Rumahsakit.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan tujuan, metodologi dan obyek, penelitian ini belum pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian sejenis pernah dilakukan antara lain :

1. Max Pangkey (2007) di PT. SPFI Bitung dengan judul “Audit SDM dan pengaruhnya terhadap produktifitas kerja karyawan” dengan hasil bahwa audit SDM memberi kontribusi terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan sebesar 0,5683 atau 56,83 %.

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada desain dan variabel penelitiannya.

2. Eka Suryaningsih Wardani dengan judul “Pengaruh kompensasi, keahlian dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pembangkitan Jawa Bali”. Hasil penelitian secara bersama-sama variabel kompensasi, keahlian dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pembangkitan Jawa Bali.

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada desain dan variabel penelitiannya.

3. Untuk penelitian sejenis di RS Roemani adalah oleh Syaifullah pada tahun 2010 dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja, upah dan kepuasan kerja terhadap *intensi turn over*”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat

pengaruh antara lingkungan kerja, upah, dan kepuasan kerja dengan *intensi turnover*.

Sementara penelitian yang akan dilakukan memfokuskan pada evaluasi praktik pengelolaan sumber daya manusia.

