

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian Kasus

Kemampuan sumber daya manusia tidak hanya dalam hal pengetahuan saja, tetapi sikap dan perilaku secara terpadu. Bila tidak, akan sangat menyulitkan bagi pelayanan pasien yang manusiawi. Konsep yang jelas berubah dari menganggap manusia sebagai alat produksi kepada sumber daya yang potensial untuk dikembangkan, kemudian dipraktekkan secara nyata. Hall et al (1986) menyatakan bahwa perkembangan itu sendiri akan terlihat dari segi "memandang" artinya dari segi apa dia bermanfaat. Secara ringkas dapat dilihat perkembangan sumber daya manusia seperti : (dari nomor 1 berkembang menjadi nomor 5)

1. Budak, yaitu manusia pekerja hanya dianggap seperti binatang yang perlu tenaganya.
2. Buruh, yaitu manusia yang hanya disuruh saja.
3. Pekerja/pegawai, yaitu manusia melakukan tugas yang telah ditentukan.
4. Karyawan, yaitu manusia yang harus menghasilkan "karya" atau nilai tambah.
5. Sumber daya manusia, yaitu manusia merupakan potensi yang besar berperan memajukan rumah sakit.

Sumber daya manusia harus dibina dan ditingkatkan kemampuannya, sejalan dengan itu perlu pula dikembangkan kondisi pekerjaan dari alat sampai aturan

yang saling mendukung bagi terciptanya pelayanan yang bermutu, sebab dengan pelayanan yang bermutu itulah kepercayaan akan timbul yang merupakan dasar bagi perkembangan rumah sakit yang selanjutnya dapat meningkatkan status rumah sakit.

Menurut Shortell (1983) peningkatan status rumah sakit, akan memerlukan peran sumber daya manusia yang harus "segar" dan handal, karena :

1. Mutu pelayanan akan berada pada pundak mereka.
2. Keberhasilan tergantung pula faktor manusia walaupun dengan bantuan alat.
3. Pada saat kritis yang dapat berpikir dan mengambil keputusan adalah manusia yang punya kemampuan.

Menurut Rowland et al (1984) untuk menghadapi Peningkatan status rumah sakit, perlu upaya yang serius dalam menangani sumber daya manusia tidak hanya soal gaji, balas jasa dan jabatan, tetapi lebih dari itu, seperti :

1. Pengadaan sumber daya manusia, yaitu penentuan kebutuhan dan seleksi dari kebutuhan tenaga yang didiskripsikan secara jelas.
2. Pelatihan sumber daya manusia, yaitu pelatihan penentuan kebutuhan, contoh pembuatan proposal.
3. Pembinaan sumber daya manusia, yaitu masalah gaji, program pembinaan lainnya, termasuk perilaku melayani, apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan oleh petugas rumah sakit.
4. Pengembangan sumber daya manusia, yaitu mulai penilaian, prestasi dan

B. Batasan Masalah Penelitian

1. Batasan masalah penelitian bidang umum :

Sumber daya manusia akan merupakan aset rumah sakit yang penting dan merupakan sumber daya yang berperan besar dalam peningkatan status rumah sakit. Penanganan sumber daya manusia penting karena :

- a. Mutu pelayanan rumah sakit sangat tergantung dari perilaku sumber daya manusia.
- b. Biaya rumah sakit bisa merupakan pengeluaran yang persentasenya sekitar 30 % - 50 %.
- c. Kemajuan ilmu dan teknologi memerlukan tenaga yang profesional dan spesialis.

Untuk itu diperlukan penanganan yang lebih intensif dan ditata secara konseptual. Hal ini berkaitan dengan kondisi yang akan segera muncul yaitu :

- a. Perpindahan pegawai yang mudah.
- b. Kesejahteraan yang makin dituntut.

Bila masalah-masalah di atas tidak secara jelas dibuat konsepnya, lama kelamaan yang akan berakumulasi menjadi makin ruwet, apalagi pada saatnya nanti pegawai akan merupakan faktor kompetitif yang besar.

2. Batasan masalah penelitian bidang khusus :

Menata kepegawaian akan sangat tergantung kepada kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang mengacu kepada butir-butir sebagai berikut :

- a. Pengadaan sumber daya manusia, yaitu tentang syarat, cara dan

pemilihan sumber daya manusia dan waktu.

- b. Pelatihan sumber daya manusia, yaitu tentang materi dan cara pelatihan yang perlu.
- c. Pembinaan sumber daya manusia, yaitu tentang upaya yang perlu agar pegawai terbina dan jadi aset yang bisa diarahkan dari komitmennya serta motivasi tinggi.
- d. Pengembangan sumber daya manusia, yaitu tentang upaya peningkatan pegawai agar terus lebih bermutu dan lebih sejahtera.

C. Rumusan Masalah Penelitian Kasus

Dalam rangka menggali dan mengembangkan potensi dari sumber daya manusia di rumah sakit perlu secara sistematis dan berkelanjutan dikembangkan, juga tidak hanya dibicarakan tetapi dibuktikan dalam praktek yang nyata. Keterkaitan empat segi yang saling mendukung dalam mewujudkan perkembangan potensi sumber daya manusia rumah sakit, sehingga terciptanya pelayanan yang bermutu. Dengan pelayanan yang bermutu itulah kepercayaan akan timbul yang merupakan dasar bagi perkembangan rumah sakit yang selanjutnya dapat meningkatkan status rumah sakit.

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pengadaan sumber daya manusia bisa bermakna bagi peningkatan status rumah sakit?
2. Apakah pelatihan sumber daya manusia bisa bermanfaat pada peningkatan status rumah sakit?

3. Apakah pembinaan sumber daya manusia bisa diterapkan, diterima dan digunakan dengan baik untuk peningkatan status rumah sakit?
4. Apakah pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan dapat membantu dalam peningkatan status rumah sakit?

D. Tujuan Penelitian Kasus

1. Mengetahui penerapan kebijakan dalam pengadaan sumber daya manusia yang bisa berguna dalam pelaksanaan strategi sumber daya manusia.
2. Mengetahui sampai sejauh mana peran pelatihan sumber daya manusia yang dilaksanakan bisa bermanfaat bagi peningkatan status rumah sakit.
3. Mengetahui pelaksanaan pembinaan sumber daya manusia yang bisa diterapkan, diterima dan digunakan dengan baik untuk peningkatan status rumah sakit.
4. Mengetahui secara jelas arah dan tujuan pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan sehingga dapat membantu dalam pelaksanaan strategi sumber daya manusia guna peningkatan status rumah sakit.

E. Manfaat Penelitian Kasus

1. Manfaat di bidang teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran atas pelaksanaan strategi sumber daya manusia sehingga mampu menentukan kerangka global aturan sumber daya manusia untuk memperoleh kejelasan tata laksana sumber daya manusia secara baik dan tujuan pengembangan sumber daya

manusia dapat menghadapi peningkatan status rumah sakit.

2. Manfaat di bidang praktik.

Manusia yang dipandang sebagai sumber daya manusia akan merupakan "potensi" bagi kemajuan rumah sakit yang selanjutnya dapat meningkatkan status rumah sakit, jadi manusia bukan hanya alat dari sekian jenis alat yang diperlukan. Potensi berarti bisa dikembangkan menjadi yang sentral keinajuannya, bukan seperti alat dan bangunan, sebab inti pokok potensi adalah "bisa berkembang", sedangkan alat dan bangunan akan lapuk dan ketinggalan zaman.