

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bertambahnya jumlah pelayanan kesehatan menyebabkan persaingan bisnis rumah sakit semakin ketat. Jenis layanan, fasilitas, gedung, kecepatan proses, dan terutama harga merupakan aspek yang harus diperhatikan oleh setiap rumah sakit. Rumah sakit harus mengembangkan strategi bisnis yang relevan dan tepat untuk mengungguli pesaing. Masyarakat membutuhkan rumah sakit untuk memberikan layanan berkualitas tinggi. Rumah sakit harus memenuhi semua kebutuhan pelayanan medis dan pelayanan yang berkaitan dengan kebutuhan pasien. Pertanyaannya adalah apakah sumber daya manusia rumah sakit saat ini dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan kebutuhan manajemen rumah sakit modern?.

Salah satu tugas penting untuk mengatasi masalah tersebut adalah kemampuan pimpinan rumah sakit untuk merencanakan secara tepat kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pelayanan setiap unit dan fasilitas rumah sakit terutama kebutuhan tenaga ahli dasar. Pengetahuan dan keterampilan perencanaan sumber daya manusia rumah sakit merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap pimpinan manajerial. Hal ini disebabkan sangat tingginya alokasi anggaran rumah sakit digunakan untuk belanja personel. Selain itu, ketersediaan sumber daya manusia merupakan alat ukur keberhasilan rumah sakit yang efektif dan efisien berdasarkan kebutuhan, jumlah, jenis, kemampuan dan kualifikasi, serta fungsi dan tanggung jawab masing-masing.

Sumber daya manusia adalah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan. Keduanya berjalan seiring dan memiliki ketergantungan yang tinggi. Manajemen perusahaan perlu melakukan analisis pekerjaan beserta perencanaan

sumber daya manusia yang akan mengisi formasi atau mengerjakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, analisis pekerjaan dan perencanaan SDM memberikan arahan bagi manajemen untuk menentukan metode yang tepat dalam proses rekrutmen. Dengan demikian, mereka juga bisa memperoleh SDM yang tepat untuk ketersediaan posisi yang tepat (Marhaeni, 2019).

Tenaga kesehatan dan non kesehatan adalah sumber daya manusia di rumah sakit. Sumber daya manusia merupakan aset rumah sakit yang sangat berharga. Sumber daya yang mengendalikan segala aktivitas rumah sakit. Kegiatan inti rumah sakit yaitu pelayanan kesehatan dilaksanakan oleh tenaga kesehatan, sedangkan tenaga non kesehatan menangani kegiatan manajemen dan teknis yang tidak berhubungan langsung dengan pelayanan kesehatan.

Asri Medical Center (untuk selanjutnya disebut AMC) di Yogyakarta menyediakan layanan kesehatan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan berbagai layanan medis berkualitas tinggi. AMC adalah badan usaha jasa kesehatan kelompok nirlaba atau organisasi pelayanan sosial masyarakat (PSM). AMC memberikan pelayanan kesehatan kepada semua sektor masyarakat melalui layanan pengobatan, pencegahan penyakit, penyembuhan dan pemulihan kesehatan (rehabilitasi). Layanan ini dikembangkan sepenuhnya sesuai dengan persyaratan peraturan perundang-undangan dan ajaran Islam, tanpa memandang agama, kelas dan statusnya.

Keberhasilan sebuah rumah sakit bergantung pada faktor sumber daya alam dan sumber daya manusia. Dari perspektif kedua sumber daya tersebut, sumber daya manusia lebih penting daripada sumber daya alam, karena sebesar apa pun sumber daya alam yang ada di dalam rumah sakit, dapat diperoleh. Tetapi jika kapasitas pengolahan sumber daya manusia masih lemah, jumlah, jenis, kualifikasi dan

kemampuan sumber daya manusia belum terpenuhi, maka rumah sakit menjadi tidak ada gunanya. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit, AMC membutuhkan *basic expert plan* untuk memodernisasi rumah sakit sesuai ketersediaan tenaga ahli spesialis saat ini serta jenis dan tingkat pelayanan yang disesuaikan dengan regulasi, rasio tempat tidur dan sumber daya manusia berdasarkan jenis layanan.

Sumber daya manusia merupakan bagian krusial dari operasi sebuah organisasi. Supaya pelayanan kesehatan dapat berfungsi dengan baik, dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai. Karena pelayanan kesehatan yang baik tidak terlepas dari manajemen yang baik (Suryanto, 2020). Perencanaan sumber daya manusia yang efektif sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan ternyata tidak selalu memenuhi harapan. Kurangnya layanan di wilayah kerjanya diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terbatas. Selain itu, lokasi kerja pegawai yang tidak berada dalam lingkungan kerja yang sama dapat mengakibatkan koordinasi yang kurang baik terutama dalam pelayanan administrasi. Meski begitu, karyawan akan tetap menjalankan tugas dan fungsinya yang ditentukan dalam regulasi yang berlaku (Luluk Fauziah, 2019).

Agar tidak terjadinya kesenjangan dan untuk meningkatkan kualitas pelayanan menuju rumah sakit tipe C dari kekurangan Sumber Daya Manusia perlu perencanaan tenaga spesialis dasar untuk menuju ke rumah sakit tipe C sesuai ketersediaan tenaga spesialis dasar yang ada saat ini dan kebutuhan akan datang disesuaikan dengan jenis dan tingkat pelayanan berdasarkan ketentuan untuk klasifikasi rumah sakit dan berdasarkan Rasio tempat tidur dan Sumber Daya Manusia. Berdasarkan jenis pelayanan, rumah sakit tipe C harus mempunyai fasilitas dan kemampuan:

1. Kriteria, fasilitas dan kemampuan rumah sakit umum tipe C harus mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan umum, pelayanan gawat darurat, pelayanan medik spesialis dasar, pelayanan spesialis penunjang medik, pelayanan medik spesialis gigi mulut, pelayanan keperawatan dan kebidanan, pelayanan penunjang klinik dan pelayanan penunjang non medik.
2. Pelayanan medik umum terdiri dari pelayanan medik dasar, pelayanan medik gigi mulut dan pelayanan kesehatan ibu anak/keluarga berencana.
3. Pelayanan gawat darurat harus dapat memberikan pelayanan gawat darurat 24 (dua puluh empat) jam dan 7 (tujuh) hari seminggu dengan kemampuan melakukan pemeriksaan awal kasus-kasus gawat darurat, melakukan resusitasi dan stabilisasi sesuai dengan standar.
4. Pelayanan medik spesialis dasar terdiri dari pelayanan penyakit dalam, kesehatan anak, bedah, kebidanan.
5. Pelayanan medik spesialis gigi mulut minimal 1 (satu) pelayanan
6. Pelayanan spesialis penunjang medik terdiri dari pelayanan anastesi, radiologi, rehabilitasi medik dan patologi klinik.
7. Pelayanan keperawatan dan asuhan kebidanan.
8. Pelayanan penunjang klinik terdiri dari perawatan intensif, pelayanan darah, gizi, farmasi, sterilisasi instrumen dan rekam medik.

Semua jenis pelayanan diatas harus ada untuk menuju ke rumah sakit tipe C dan Sumber Daya Manusia memenuhi sesuai dengan standarisasi untuk pelayanan di atas harus tersedia semua di bagian masing-masing. Semua jenis pelayanan di rumah sakit harus memenuhi ketentuan peraturan Menteri Kesehatan untuk menuju rumah sakit dengan sumber daya manusia yang sesuai standarisasi pelayanan.

Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa variabel penempatan kerja sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Henny Sjafitri, 2019). Kebutuhan tenaga kesehatan setiap unit/ komite rumah sakit Rumah Sakit Umum Daerah Pidie Jaya belum terpenuhi, baik itu jenis maupun kuantitasnya (Fauzi, 2020). Penelitian juga menunjukkan bahwa rata-rata waktu tanggap di IGD Rumah Sakit HKBP Balige dapat diturunkan dari 8,61 menit menjadi 4,14 menit, dan waktu tanggap maksimal dapat diturunkan dari 26,30 menit menjadi 14,09 menit, membutuhkan 3 orang dokter dan sumber daya manusia 6 perawat per shift (Manik, 2020). Penelitian lain menunjukkan hasil penghitungan SDM dengan metode ABK Kes di Rumah Sakit "Darmayu" Ponorogo perlu menambah petugas pada bagian pendaftaran menjadi 1 petugas, merakit 2 petugas dan mengkode 2 petugas (Chrismawanti, 2020).

Berdasarkan pada pra penelitian yang dilakukan di lokasi penelitian, ditemukan fenomena yakni kualitas pelayanan sebagai indikator keberhasilan perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja Asri Medical Center (AMC) Yogyakarta belum terukur pada kualitas pelayanan. Untuk itu perlu dilakukan penelitian mengenai perencanaan sumber daya manusia dokter spesialis dasar di RSUD Muhammadiyah Menuju Rumah Sakit Type C.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan diatas dapat ditentukan masalah penelitian belum adanya perencanaan sumber daya manusia tenaga dokter spesialis dasar Asri Medical Center (AMC) Yogyakarta dan apakah sumber daya manusia yang ada sekarang ini sudah memenuhi untuk standarisasi menuju rumah sakit tipe C. rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana perencanaan dengan menetapkan waktu kerja tersedia dokter spesialis dasar di Asri Medical Center (AMC) Yogyakarta?
- b. Bagaimana perencanaan dalam penetapan unit kerja dan kategori SDM yang dihitung di RSUD AMC Yogyakarta?
- c. Bagaimana perencanaan dalam menyusun standar beban kerja dokter spesialis dasar di RSUD AMC Yogyakarta?
- d. Bagaimana perencanaan dalam menyusun standar kelonggaran atau kegiatan penunjang dokter spesialis dasar di RSUD AMC Yogyakarta?
- e. Bagaimana perencanaan dengan menghitung kebutuhan dokter spesialis dasar di RSUD AMC Yogyakarta?
- f. Bagaimana gambaran perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia dokter spesialis dasar Asri Medical Center (AMC) Yogyakarta menuju ke rumah sakit tipe C?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Mendapatkan gambaran kebutuhan Sumber Daya Manusia dokter spesialis dasar Asri Medical Center (AMC) Yogyakarta menuju ke rumah sakit tipe C.

2. Tujuan khusus

- 1) Memperoleh gambaran perencanaan dengan menetapkan waktu kerja tersedia dokter spesialis dasar di Asri Medical Center (AMC) Yogyakarta
- 2) Mengeksplorasi perencanaan dalam penetapan unit kerja dan kategori SDM yang dihitung di RSUD AMC Yogyakarta.

- 3) Mengeksplorasi perencanaan dalam menyusun standar beban kerja dokter spesialis dasar di RSUD AMC Yogyakarta.
- 4) Mengeksplorasi perencanaan dalam menyusun standar kelonggaran atau kegiatan penunjang dokter spesialis dasar di RSUD AMC Yogyakarta.
- 5) Mengeksplorasi perencanaan dengan menghitung kebutuhan dokter spesialis dasar di RSUD AMC Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Memberi manfaat bagi disiplin ilmu manajemen rumah sakit khususnya terkait dengan perencanaan sumber daya manusia di Rumah Sakit.

2. Praktis

Sebagai masukan dalam menentukan kebutuhan sumber daya manusia dokter spesialis dasar yang ada di Asri Medical Center (AMC) Yogyakarta dan untuk manajemen rumah sakit dapat dijadikan untuk bahan kajian dalam melakukan evaluasi terhadap perencanaan sumber daya manusia lebih lanjut.