

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Masuknya era globalisasi akan sangat berpengaruh terhadap berbagai sektor kehidupan, termasuk diantaranya adalah sektor pelayanan kesehatan, dalam hal ini rumah sakit sehingga akan meningkatkan persaingan secara global maupun regional untuk memperebutkan pasar pelayanan kesehatan (*Healthcare Market*). Terbukanya pasar bebas akan meningkatkan kuantitas rumah sakit di Indonesia, baik rumah sakit pemerintah, swasta, maupun rumah sakit asing sehingga akan meningkatkan persaingan. Berdasarkan data yang didapat dari inisiatif.org (2009) dinyatakan bahwa rumah sakit swasta memiliki laju peningkatan yang positif setiap tahunnya. Pada tahun 2008 rumah sakit swasta di Indonesia mencapai 653, sedangkan pada tahun 1998 baru mencapai 491 rumah sakit. Dengan demikian pertumbuhan rumah sakit swasta baru mencapai 2.91% setiap tahunnya.

Peningkatan jumlah rumah sakit tentunya akan berbanding lurus dengan peningkatan persaingan di antara rumah sakit untuk menjaring pelanggan sebanyak mungkin. Salah satu hal yang akan menjadi unggulan untuk dapat memenangkan persaingan global adalah adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu masyarakat juga semakin mengerti hak-haknya dan semakin menuntut kualitas pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit. Paradigma persaingan yang dulunya bersifat material atau *physical asset* telah bergeser menuju persaingan pengembangan pengetahuan (*knowledge based competition*) sehingga menuntut efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya manusia, dimana indikator keberhasilan rumah sakit adalah tersedianya sumber daya manusia dengan kualitas tinggi (Ilyas, 2004).

Salah satu upaya penting yang dapat dilakukan oleh rumah sakit untuk menjawab tantangan tersebut adalah dengan merencanakan kebutuhan sumber daya manusia yang dimilikinya secara tepat sesuai dengan fungsi pelayanan setiap unit, bagian, dan instalasi rumah sakit. Dapat disimpulkan bahwa SDM merupakan kunci keberhasilan dari suatu organisasi karena SDM yang berkualitas

dan dan memiliki kemampuan kompetitif akan dapat melaksanakan fungsi dari organisasi.

Elemen penting dalam melakukan perencanaan SDM rumah sakit adalah dengan melakukan analisis kebutuhan sumber daya manusia. Salah satu indikator untuk menentukan kebutuhan sumber daya manusia di institusi pelayanan kesehatan adalah berdasarkan beban pekerjaan nyata yang dilakukan oleh personil di bagian atau unit tempat kerja. Dengan dilakukan perhitungan kebutuhan sumber daya manusia berdasarkan beban kerja akan didapatkan jumlah SDM yang dibutuhkan yang sesuai dengan beban pekerjaan nyata di unit/bagian tertentu. Metode perhitungan kebutuhan tenaga yang dapat digunakan untuk melakukan perhitungan sumber daya manusia berdasarkan beban kerja adalah dengan menggunakan WISN (WorkLoad Indicator Staff Need).

Rumah Sakit Karya Bhakti adalah rumah sakit tipe C yang sudah terakreditasi tingkat lanjut, yang merupakan salah satu rumah sakit yang representatif di kota bogor. Namun dalam perencanaan sumber daya manusia yang dimilikinya belum pernah dilakukan analisis kebutuhan tenaga khususnya untuk tenaga penunjang. Sebagai akibatnya muncul banyaknya keluhan mengenai tidak seimbang antara beban pekerjaan dengan jumlah sumber daya manusia yang ada di unit terkait. Hal ini terlihat dari beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan di Rumah Sakit Karya Bhakti Bogor. Heropralaga (2004) melakukan penelitian di bagian rekam medik dan seksi PPL dan Azhar (2008) melakukan penelitian di bagian Radiologi. Kedua penelitian sebelumnya melakukan analisis kebutuhan tenaga.

Pada tahun 2008, jumlah tenaga di Rumah Sakit Karya Bhakti mencapai 505 orang, terdiri dari 73 orang tenaga medis, 222 orang tenaga perawat, 20 orang tenaga farmasi, 7 orang tenaga radiologi, 16 orang penata analis (Laboratorium), 2 orang penata anasthesi, 24 orang tenaga kesehatan masyarakat, dan 141 orang tenaga non medis (data ketenagaan, 2008). Sikula (1981) dalam Jiwanto (1985), menyatakan bahwa rasio perbandingan antara personil di bagian sumber daya manusia dengan jumlah karyawan adalah 10.8:100 atau setiap 1 personil melayani 125 karyawan. Dari data data ketenagaan maka didapatkan rasio perbandingan antara personil Human Resource Departement dengan jumlah karyawan di Rumah

Sakit Karya Bhakti adalah 5:505 atau 1:101. Berdasarkan rasio perbandingan maka didapatkan bahwa jumlah personil HRD saat ini sudah sesuai.

Human Resource Departement merupakan salah satu unit penunjang di Rumah Sakit Karya Bhakti yang fungsinya untuk menjalankan kegiatan yang berhubungan dengan sumber daya manusia di Rumah Sakit. Pada saat dilakukan praktikum kesehatan masyarakat terdapat keluhan dari PJ Pengembangan Karyawan dan Kepala bagian HRD mengenai kurangnya personil yang ada jika dibandingkan dengan beban pekerjaan yang ada. Sehingga untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada sering dilakukan lembur, terutama untuk kegiatan yang berkaitan dengan kegiatan administrasi kepegawaian.

Terlihat adanya kesenjangan antara teori yang ada dengan yang dirasakan oleh personil di bagian HRD. Untuk itu diperlukan analisis perhitungan kebutuhan tenaga berdasarkan beban pekerjaan yang ada sehingga akan muncul jumlah personil yang ideal sesuai dengan beban pekerjaannya.

1.2. Perumusan Masalah

Sampai saat ini di Rumah Sakit Karya Bhakti belum pernah dilakukan analisis mengenai perhitungan kebutuhan tenaga penunjang, khususnya bagi tenaga di bagian Human Resource Departement. Sehingga belum diketahui angka kecukupan yang ideal bagi personil HRD yang ada di rumah sakit pada saat ini. Sehingga masalah dalam penelitian ini adalah belum pernah dilakukannya perhitungan kebutuhan personil HRD di rumah sakit yang sesuai dengan beban kerja.

1.3. Pertanyaan Penelitian

- 1.3.1. Bagaimana gambaran penggunaan waktu kerja yang digunakan untuk melakukan kegiatan produktif, tidak produktif dan kegiatan pribadi bagi personil yang bekerja di bagian Human Resource Departement (HRD) Rumah Sakit Karya Bhakti Bogor?
- 1.3.2. Berapa besarnya waktu kerja yang tersedia bagi personil yang bekerja di bagian Human Resource Departement (HRD) Rumah sakit karya Bhakti?

- 1.3.3. Berapa besarnya beban kerja bagi personil yang bekerja di bagian Human Resource Departement (HRD) Rumah Sakit Karya Bhakti?
- 1.3.4. Berapa besar standar kelonggaran personil yang bekerja di bagian Human Resource Departement (HRD) Rumah Sakit karya Bhakti?
- 1.3.5. Bagaimana gambaran kebutuhan personil yang bekerja di bagian Human Resource Departement (HRD) Rumah Sakit Karya Bhakti?

1.4. Tujuan Penelitian

1.4.1. Tujuan Umum

Mendapatkan hasil analisis kebutuhan personil di bagian Human Resource Departement Rumah Sakit Karya Bhakti Bogor.

1.4.2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran penggunaan waktu kerja yang digunakan untuk melakukan kegiatan produktif, tidak produktif dan kegiatan pribadi bagi personil yang bekerja di bagian Human Resource Departement (HRD) Rumah Sakit Karya Bhakti Bogor
- b. Mengetahui besarnya waktu kerja yang tersedia bagi personil Human Resource Departement yang bekerja di bagian HRD Rumah Sakit Karya Bhakti
- c. Mengetahui besarnya beban kerja bagi personil Human Resource Departement yang bekerja di bagian HRD Rumah Sakit Karya Bhakti
- d. Mengetahui besarnya standar kelonggaran personil Human Resource Departement yang bekerja di bagian HRD Rumah Sakit Karya Bhakti

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dilakukan di bagian HRD Rumah Sakit Karya Bhakti. Penelitian ini dilakukan karena sebelumnya belum pernah dilakukan analisis kebutuhan tenaga di bagian HRD Rumah Sakit Karya Bhakti. Sasaran penelitian adalah pegawai di bagian HRD. Objek dari penelitian ini adalah beban kerja yang dilakukan personil pada saat melakukan pekerjaan di bagian Human Resource Departement (HRD). Pengamatan dilakukan pada tanggal 04 sampai 10 Juni tahun 2009 selama enam

hari kerja dengan menggunakan metode *Work Sampling*, dan untuk perhitungan jumlah kebutuhan menggunakan perhitungan dengan metode WISN.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Bagi Rumah Sakit

Penelitian yang dilakukan mahasiswa dapat menjadi pertimbangan bagi rumah sakit dalam melakukan perencanaan dan pengembangan pegawai khususnya di bagian Human Resource Departement (HRD)

1.6.2. Bagi Peneliti

- Sebagai penambahan pengetahuan dan wawasan yang luas mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai analisis kebutuhan sumber daya manusia di rumah sakit
- Menambah kemampuan dalam melakukan analisa dan penyelesaian terhadap masalah melalui pendekatan yang bersifat ilmiah serta memenuhi salah satu prasyarat dalam menyelesaikan program pendidikan Sarjana Kesehatan Masyarakat.

1.6.3. Bagi Program Manajemen Rumah Sakit

Penelitian dapat menjadi salah satu contoh bahan acuan bagi penelitian sejenis