

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Layanan jasa rumah sakit merupakan suatu layanan masyarakat yang penting dan dibutuhkan dalam upaya pemenuhan tuntutan kesehatan. Banyak unsur yang berperan dan mendukung berfungsinya operasional rumah sakit. Salah satu unsur utama pendukung tersebut adalah sumber daya manusia yang padat karya dan berkualitas tinggi, disertai kesadaran akan penghayatan, pengabdian kepada kepentingan masyarakat khususnya dalam pemenuhan kebutuhan layanan kesehatan.

Perkembangan pengelolaan rumah sakit, baik dari aspek manajemen maupun operasional sangat dipengaruhi oleh berbagai tuntutan dari lingkungan, antara lain rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan terkendali sehingga akan bertujuan pada kepuasan pasien. Salah satu faktor terpenting adalah sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjamin dan menunjang layanan di dalam suatu rumah sakit. Dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang berkinerja tinggi, pimpinan rumah sakit di Indonesia harus merencanakan kebutuhan sumber daya manusia secara tepat sesuai dengan fungsi pelayanan setiap unit, bagian dan institusi rumah sakit. Pengetahuan dan keterampilan perencanaan sumber daya manusia rumah sakit merupakan kompetensi yang harus dimiliki seorang pemimpin pada setiap tingkat manajemen rumah sakit. Hal ini disebabkan sangat tingginya alokasi anggaran rumah sakit digunakan untuk belanja personel. Menurut Ilyas (2004) dalam Alvin (2006) " pengelolaan

sumber daya manusia harus menjadi pusat perhatian manajemen agar sumber daya manusia yang tersedia dapat berhasil guna” Selain itu, salah satu indikator keberhasilan rumah sakit yang efektif dan efisien adalah tersedianya sumber daya manusia yang cukup dengan kualitas yang tinggi, professional sesuai dengan fungsi dan tugas setiap personel (Ilyas ,2004).

Sumber daya manusia merupakan kunci yang sangat penting untuk keberhasilan dan kemajuan organisasi. Ketepatan dalam pemilihan, penerimaan, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia rumah sakit merupakan kunci sukses rumah sakit untuk dapat berkembang di masa depan. Oleh sebab itu perencanaan jangka panjang tentang jumlah, jenis dan kualifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh rumah sakit untuk dapat menjawab tantangan masa depan (Ilyas, 2004).

Bagian atau unit pengadaan barang merupakan salah satu unit penunjang umum, juga memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjamin produksi layanan yang bermutu tinggi. Pengadaan barang merupakan unit atau bagian yang sangat penting dikarenakan sistem logistik rumah sakit terkait dengan efisiensi dan efektivitas proses pelayanan kesehatan di rumah sakit. Ketiadaan suatu alat kesehatan di rumah sakit akan mengganggu proses pelayanan kesehatan di rumah sakit tersebut. Dari sisi efisiensi , sistem logistik akan memerlukan sejauh mana biaya yang akan dikeluarkan untuk setiap kali melakukan proses pelayanan kesehatan sistem logistik yang tidak baik memungkinkan terjadinya “ mark-up” dan kegiatan inefisiensi di rumah sakit, oleh karena itu pilihan terbaik bagi pihak

manajemen rumah sakit adalah melakukan pengelolaan sistem logistik secara profesional (Tim MMR FK UGM). Profesionalisme dalam pengelolaan sistem logistik sangat tergantung pada sumber daya manusia unit logistik rumah sakit dalam pengelolaannya.

Logistik adalah kegiatan yang terkait dengan pengadaan, pendistribusian, penggunaan, pemeliharaan dan penghapusan barang dan jasa yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk mendukung kegiatan fungsi-fungsi utama dalam pencapaian tujuan organisasi (Tim MMR FK UGM). Berdasarkan hasil survei yang telah dilaksanakan didapat data bahwa unit pengadaan barang RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta masih terdapat banyak kekurangan di yang harus ditingkatkan. Jumlah sumber daya manusia di unit kerja pengadaan barang rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta adalah sebanyak 8 orang yang terbagi menjadi empat bagian yaitu, manajer pengadaan barang, supervisor pembelian, supervisor gudang dan bagian inventaris, meskipun sudah ada pembagian tugas di bagian pengadaan barang namun belum ada pembagian pegawai pada masing-masing bagian dan *job description* belum tersusun dengan baik. Menurut data anggaran keuangan bagian kepegawaian yang wajib dikeluarkan menyangkut gaji, uang makan, tunjangan hari tua dan tunjangan lainnya yang harus dikeluarkan oleh pihak rumah sakit untuk tahun 2011 adalah sebesar Rp 24.471.250.949 sedangkan untuk anggaran tahun 2012 adalah sebesar Rp 24.934.077.172 maka terjadi kenaikan anggaran biaya pegawai sebesar Rp 462.826.223 dengan jumlah tahun terakhir karyawan tetap sebanyak 520 karyawan dan pegawai kontrak

sebanyak 124 sehingga total jumlah karyawan pegawai sebesar 644 karyawan (data bagian kepegawaian).. Adanya masalah klasik tentang perbedaan pandangan antara pihak manajemen dan unit /bagian kerja RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, pihak unit/bagian kerja menuntut pihak manajemen agar menambah jumlah karyawan yang ada di unitnya dikarenakan beban kerjanya yang makin lama makin banyak dan sangat kompleks tetapi di sisi lain pihak manajemen rumah sakit berdasarkan data naggaran keuangan kepegawaian bebannya sangat berat jika menambah jumlah tenaga pegawai baru. Berdasarkan visi rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta adalah “menjadi rumah sakit Islam yang berdasar pada Al qur’an dan Sunnah Rasulullah SAW, dan sebagai rujukan terpercaya di daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah dengan kualitas pelayanan kesehatan yang Islami, professional, cepat, nyaman dan bermutu, setara dengan kualitas pelayanan rumah sakit-rumah sakit terkemuka di Indonesia dan Asia” dan jika diterjemahkan dalam misi rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta salah satunya adalah “mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efesien” . Pada kenyataannya dilapangan banyak unit/bagian yang menuntut pihak manajemen rumah sakit agar menambah jumlah karyawan khususnya di bagian pengadaan barang RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dikarenakan beban kerjanya semakin berat padahal ini sangat bertentangan dengan Visi dan Misi rumah sakit.

Salah satu sub sistem mikro yang penting adalah sistem logistik di rumah sakit. Sistem logistik rumah sakit terkait erat dengan efesiensi dan

efektifitas proses pelayanan dirumah sakit. Salah satu tanggung jawab tenaga pengadaan barang dalam penyelenggaraan proses pengadaan barang adalah keterkaitannya perlakuan *patient safety* sebagai filosofi rumah sakit akan memberikan pengaruh pada kegiatan-kegiatan logistik rumah sakit ,seperti keputusan tentang pemilihan alat-alat kesehatan, pengadaan, pendistribusian, inventaris dan penghapusan. Kegiatan logistik perlu dilakukan sesuai dengan yang semestinya. Artinya adalah bahwa kegiatan logistik di jalankan searah dengan pencapaian tujuan, tidak berlebihan, dan juga tidak kekurangan.

Kegiatan logistik yang berlebihan akan membebani biaya operasioanal dan mengurangi kemampuan lembaga usaha untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki. Sedangkan kegiatan logistik yang kurang memadai mengakibatkan kegiatan pelayanan kesehatan di rumah sakit terhambat dan pihak rumah sakit juga tidak akan mampu mengoptimalkan pemanfaatan sumberdaya yang dimiliki.

Implementasi dari kegiatan-kegiatan logistik tersebut harus mampu menghasilkan out put yang berkualitas dengan biaya rendah. Biaya rendah dari kegiatan logistik akan mampu menciptakan banyak peluang bagi pihak manajemen rumah sakit untuk melakukan berbagai keputusan dalam bersaing dengan rumah sakit lain, atau membuat keputusan yang mampu meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dengan tujuan utama meningkatkan kepuasan konsumen atau pasien dan masyarakat. Penghematan biaya pelayanan kesehatan akan dapat dipergunakan untuk menjalankan

kegiatan sosial *responsibility* di samping untuk meningkatkan kemakmuran rumah sakit. Masalah umum yang sering terjadi dalam pengelolaan logistik antara lain adalah; salah rencana dan penentuan kebutuhan, salah pengadaan, salah tempat, salah pakai, lalai catat, lalai rawat, lalai simpan dan lalai kontrol. Kesalahan umum dalam pengelolaan logistik tersebut biasanya disebabkan kesalahan dari sumber daya manusia pengadaan barang (Tim MMR FK UGM). Salah satu masalah yang dihadapi oleh pihak manajemen rumah sakit adalah kurangnya tenaga bagian pengadaan barang jika dibandingkan dengan beban pekerjaan yang sangat kompleks dan tuntutan pekerjaan yang harus tepat dan cepat waktu. Keluhan dan komplain yang dihadapi oleh bagian pengadaan barang dari *user* (pengguna barang) adalah keterlambatan dalam pelayanan akan kebutuhan pengadaan barang dan sering ketidak tepatan dalam pemilihan barang yang diinginkan oleh *user* (pengguna barang) dari spesifikasi barang yang telah diajukan ke bagian pengadaan barang.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “Analisis kebutuhan tenaga kerja di bagian pengadaan barang rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta untuk tahun 2012”.

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1. Sejak dilakukan pengembangan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta unit II, beban kerja untuk memenuhi kebutuhan barang rumah sakit baik di PKU Muhammadiyah unit I dan Unit II yang

menjadi kewajiban bagian pengadaan barang RS PKU Muhammadiyah meningkat. Sehingga diperlukan tambahan tenaga kerja di bagian pengadaan barang rumah sakit.

- 1.2.2. Pihak manajemen rumah sakit RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dalam menentukan jumlah kebutuhan tenaga kerja selama ini hanya berdasarkan keluhan dan permintaan dari tiap unit, belum berdasarkan standar penghitungan beban kerja yang tepat, sehingga perlu di buat perencanaan SDM yang tepat agar jumlah tenaga kerja sesuai dengan standar beban kerja.

1.3. Pertanyaan Penelitian

“Berapakah kebutuhan optimal tenaga kerja di bagian pengadaan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta?”.

1.4. Tujuan Penelitian

1.4.1. Tujuan Umum

Menganalisis jumlah optimal tenaga bagian pengadaan barang RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

1.4.2. Tujuan Khusus

1.4.2.1. Menganalisis waktu produktif tiap posisi di bagian pengadaan barang rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

1.4.2.2. Menganalisis beban kerja tiap posisi di bagian pengadaan barang rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

1.4.2.3. Mengetahui jumlah kebutuhan optimal tenaga kerja bagian pengadaan barang rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

1.5. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap agar penelitian ini bermanfaat bagi :

1.5.1. Rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Penelitian ini digunakan sebagai bahan informasi dalam menentukan sumber daya manusia khususnya pada bagian pengadaan barang untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan pengadaan barang.

1.5.2. Fakultas Ekonomi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Sebagai bahan pembandingan dan pelengkap bagi penelitian selanjutnya

1.5.3. Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan tambahan pengetahuan dalam menerapkan ilmu yang diperoleh.

1.6. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai analisis beban kerja sebagai perencanaan sumber daya manusia di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta , sejauh penelusuran yang dilakukan penulis belum ditemukan, namun penelitian yang ada hubungannya dengan beban kerja ada yang meneliti dari berbagai perspektif dan metode antara lain :

1.6.1 Alvin Hardi Hardja Winata (2006), yang berjudul Analisa Kebutuhan Sumber Daya Manusia Untuk Bidang Administrasi Rumah Sakit

Umum Daerah Budhi Asih, Program pasca sarjana kajian administrasi rumah sakit fakultas kesehatan masyarakat. Hasil penelitian dengan metode work sampling dan daily log adalah sebagai berikut : instalasi rawat jalan dibutuhkan 49 personel, unit gawat darurat 25 personel, instalasi laboratorium 24 personel, rekam medis 20 personel dan kasir 13 personel. Pada perencanaan sumber daya manusia administrasi RSUD budhi Asih berdasarkan beban kerja standar waktu produktifitas dengan kondisi 176 tempat tidur, didapat kelebihan personel pada hampir semua unit layanan, kecuali pada bagian kasir, sehingga perlu ditinjau ulang kebijakan formasi pegawai di unit layanan tersebut.

Perbedaan dengan penelitian ini adalah populasi, tempat dan waktu penelitian.

- 1.6.2. Murniasih (2009), yang berjudul Analisa Jumlah Kebutuhan Tenaga Kerja Rekam Medis Di Unit Kerja Rekam Medis Rumah Sakit Mata "DR . Yap", program studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan. Hasil penelitian diketahui adanya jumlah optimal tenaga rekam medis di RSM "Dr. Yap" Yogyakarta adalah sebanyak 8 orang dengan metode WISN. Jumlah Sumber daya Manusia yang ada sudah memadai.