

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Instalasi Gawat Darurat (IGD) adalah sarana yang wajib dimiliki sebuah rumah sakit. Pasien dengan kegawatdaruratan harus segera mendapatkan pelayanan dan penanganan dengan cepat, tepat, aman, agar jiwanya tertolong. Dengan diberlakukannya Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) per 1 Januari 2014, berdampak kunjungan pasien ke rumah sakit meningkat dengan signifikan, termasuk kunjungan pasien di IGD. Hal ini membuat hampir semua IGD rumah sakit menjadi terlalu penuh (*overcrowded*). Kondisi ini berbanding lurus dengan penurunan kenyamanan pasien dan kualitas pelayanan di IGD (Miro et All 2003) . Kondisi ini menuntut kualitas dan kapasitas pemberi layanan di IGD yang lebih baik.

Terkait dengan kualitas pelayanan di IGD, Pemerintah mengeluarkan regulasi tentang Standar Instalasi Gawat darurat (IGD) Rumah Sakit, agar semua rumah sakit di Indonesia dapat memberikan pelayanan dengan respon cepat dan penanganan yang tepat (Kementrian Kesehatan 2009). Sumber daya manusia yang kompeten dan profesional di IGD menjadi kunci utama. Kualitas layanan di IGD rumah sakit, akan memberikan citra sebuah rumah sakit, baik citra yang baik maupun yang

buruk. IGD adalah tempat pasien kontak pertama kali di rumah sakit. Maka manajemen sumber daya manusia di IGD penting dilakukan, baik dari saat perekrutan SDM sampai pengembangan SDM. Dan analisis jabatan menjadi fondasi utama dalam manajemen SDM ini.

Selain itu , menurut Undang Undang RI Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit , dijelaskan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit harus memenuhi persyaratan keandalan bangunan dan prasarana rumah sakit, memiliki peralatan yang lengkap dan terkalibrasi, dituntut juga memiliki sumber daya manusia berkompeten dan profesional termasuk di IGD. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting di rumah sakit. Dengan memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan profesional, meningkatkan keunggulan kompetitif rumah sakit(Dyer 1993). Karena sumber daya manusia menjadi keunggulan yang tidak mudah tersamai oleh para pesaing. Sehingga rumah sakit wajib memberikan perhatian khusus pada manajemen sumber daya manusia yang baik.

Sumber daya manusia di rumah sakit bervariasi tergantung klasifikasi rumah sakitnya (Kementrian Kesehatan 2014). Rumah sakit klasifikasi kelas A mempunyai sumber daya manusia yang lebih lengkap

dibandingkan dengan rumah sakit kelas B. Rumah sakit dengan klasifikasi kelas B lebih lengkap dibandingkan dengan rumah sakit kelas C. Demikian pula rumah sakit dengan klasifikasi kelas C lebih lengkap dibandingkan dengan rumah sakit kelas D. Rumah sakit mempekerjakan sumber daya manusia dari berbagai profesi dan latar belakang pendidikan. Minimal ada lima jenis sumber daya manusia yang memberikan pelayanan di rumah sakit. Yaitu tenaga medis, tenaga kefarmasian, tenaga keperawatan, tenaga kesehatan lain dan tenaga nonkesehatan.

Hampir di semua rumah sakit, tenaga keperawatan berjumlah paling besar dan mewarnai pelayanan kesehatan rumah sakit. Tenaga keperawatan ada hampir di semua instalasi di rumah sakit. Ada yang sebagai perawat di instalasi rawat jalan, instalasi rawat inap, instalasi bedah sentral, instalasi intensif, instalasi kamar operasi, instalasi hemodialisa, instalasi sterilisasi sentral, termasuk di instalasi gawat darurat (IGD). Melihat hal ini, pelayanan keperawatan di IGD sangat strategis dan penting dalam program peningkatan mutu dan keselamatan pasien di sebuah rumah sakit, seperti yang menjadi tuntutan akreditasi KARS versi 2012

Disamping tenaga keperawatan, tenaga medis di IGD juga memotori peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit. Jenis dan jumlah

tenaga medis yang memberikan pelayanan medik, bervariasi antar rumah sakit tergantung klasifikasi kelas rumah sakitnya. Tenaga medis terdiri dari dokter umum, dokter gigi, dokter spesialis, dokter subspesialis dan dokter gigi spesialis sakit.

Berbicara tentang manajemen sumber daya manusia di IGD, Rumah Sakit PKU Aisyiyah Boyolali merupakan salah satu rumah sakit yang memiliki perhatian khusus, terhadap peningkatan sumber daya manusia. Dengan falsafah bermodalkan iman dan taqwa kepada Allah SWT, bekerja adalah ibadah dan keikhlasan. Rumah Sakit PKU Aisyiyah Boyolali berkeyakinan bahwa karyawan yang berdedikasi tinggi dan berkomitmen tinggi adalah merupakan aset yang sangat berharga.

Menurut data dari RS Online 2016, kunjungan pasien di IGD Rumah Sakit PKU Aisyiyah Boyolali sebanyak 18.757 kunjungan. Berarti kurang lebih lima puluh pasien setiap hari yang mendapatkan pelayanan dan perawatan di IGD. Semua dilayani oleh satu dokter jaga dan tiga perawat jaga dalam satu shift jaga. Walaupun kunjungan pasien kebanyakan masih pasien umum, tetapi tren kunjungan pasien dengan menggunakan BPJS kesehatan semakin meningkat. Hal ini perlu disikapi manajemen rumah sakit, untuk selalu mempertahankan kualitas pelayanan dan kepuasan pasien.

Maka manajemen SDM di IGD menjadi titik krusial, untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai visi misi rumah sakit. Kegiatan akomodasi kebutuhan sumber daya manusia di IGD yang berkualitas, membutuhkan perencanaan sumber daya manusia yang tepat. Kegiatan perencanaan sumber daya manusia yang lebih spesifik, dapat dinilai dengan mengetahui seberapa efektif kegiatan-kegiatan tersebut, bersama-sama dengan penerimaan tenaga di IGD dan dapat beradaptasi dengan karakteristik lingkungan yang selalu berubah (Holbeche 2000). Perencanaan sumber daya manusia yang baik di IGD, berdasarkan pada kompetensi dan kualifikasi yang tepat, akan meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena diperoleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi dan secara bersama-sama membentuk kinerja yang tinggi. Sebaliknya, dari kualifikasi yang tidak akurat, akan menghasilkan sumber daya manusia dengan kinerja rendah, dan berdampak pada kinerja rumah sakit yang rendah (Hasibuan 2011). Untuk menghasilkan perencanaan sumber daya manusia IGD yang baik, perlu dilaksanakan analisis jabatan. Dan dari hasil analisa jabatan, akan menjadi dasar untuk melakukan evaluasi jabatan. Dan RS PKU Aisyiyah Boyolali juga telah membuat analisis jabatan termasuk di IGD, terlihat sudah memiliki dokumennya.

Analisis jabatan (*job analysis*) merupakan dasar untuk melakukan perencanaan sumber daya manusia di sebuah organisasi atau institusi. Hasil dari analisis jabatan akan diperoleh uraian jabatan (*job description*) dan persyaratan jabatan (*job specification*). Analisis jabatan (*job analysis*) merupakan suatu alat untuk mendapatkan data –data uraian terperinci dari tugas-tugas yang harus dilakukan dalam suatu jabatan, penentuan hubungan dari suatu jabatan dengan jabatan lain yang ada, dan penentuan tentang pengetahuan, keterampilan dan kemampuan-kemampuan lain yang diperlukan karyawan untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien (Meyer et al. 2011).

Evaluasi jabatan (*job evaluation*) adalah suatu kajian untuk mendapatkan nilai jabatan dalam suatu organisasi (Lembaga Administrasi Negara RI 2011) merupakan suatu kajian yang bersifat subyektif namun memiliki dasar penilaian (parameter) yang kuat dan disepakati bersama oleh para pemangku kepentingan di dalam organisasi. Evaluasi jabatan adalah menghitung nilai relatif suatu jabatan (Moekijat 2011). Evaluasi jabatan menjadi poin penting untuk menentukan besaran gaji/upah yang adil dan pantas di dalam organisasi, karena dilakukan lebih rasional dan sistematis (Elhajji 2012). Dengan ini, kemampuan menjaga atau mengelola konflik kepentingan adalah syarat mutlak. Evaluasi jabatan adalah salah satu aktivitas organisasi yang berSumber dari hasil analisis

jabatan. Dari aktivitas evaluasi jabatan ini akan didapatkan output ranking, grading, dan harga jabatan dalam organisasi.

Berdasarkan uraian disampaikan di atas, menarik minat saya untuk meneliti bagaimana proses analisis dan evaluasi jabatan di IGD PKU Aisyiyah Boyolali terutama untuk dokter dan perawat sebagai bahan untuk pengembangan SDM. IGD PKU Aisyiyah Boyolali merupakan garda terdepan rumah sakit, yang menjadi pilihan utama dari masyarakat Boyolali dan sekitarnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasar dari latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “bagaimanakah gambaran analisis dan evaluasi jabatan untuk dokter dan perawat di IGD RS PKU Aisyiyah Boyolali?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Mendeskripsikan proses pelaksanaan analisis dan evaluasi jabatan untuk dokter dan perawat di IGD RS PKU Aisyiyah Boyolali.
2. Menghasilkan dokumen analisis dan evaluasi jabatan untuk dokter dan perawat di IGD RS PKU Aisyiyah Boyolali.
3. Merumuskan kebijakan untuk perbaikan strategi manajemen sumber daya manusia di RS PKU Aisyiyah Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

1. Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang analisis dan evaluasi jabatan.
2. Membantu direktur RS PKU Aisyiyah Boyolali dalam memberikan pedoman untuk pelaksanaan analisis dan evaluasi jabatan.
3. Membantu direktur RS PKU Aisyiyah Boyolali untuk merumuskan kebijakan untuk strategi manajemen sumber daya manusia.