

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelayanan kesehatan saat ini sangat bervariasi, mencakup berbagai fasilitas seperti rumah sakit, puskesmas, praktek dokter swasta, balai pengobatan, klinik 24 jam, dan dokter keluarga. Di antara fasilitas tersebut, rumah sakit memegang peranan penting dalam sistem pelayanan kesehatan. Rumah sakit tidak hanya menyediakan layanan medis tetapi juga layanan penunjang medis, rehabilitasi, dan perawatan, dengan fokus utama pada pemulihan, kenyamanan, serta kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh (Septiari, 2012).

World Health Organization (WHO) pada tahun 2017 mendefinisikan rumah sakit sebagai institusi perawatan kesehatan yang dilengkapi dengan tenaga medis terlatih dan terorganisir, menyediakan fasilitas rawat inap serta memberikan layanan sepanjang waktu. Fungsi utama rumah sakit adalah menyediakan layanan komprehensif yang mencakup penanganan penyakit (kuratif) dan upaya pencegahan penyakit (preventif). Dengan demikian, rumah sakit bertujuan untuk memberikan layanan kesehatan berkualitas tinggi dan terjangkau bagi semua lapisan masyarakat dengan fokus pada peningkatan kesejahteraan dan derajat kesehatan masyarakat secara keseluruhan.

Namun, untuk mencapai tujuan ideal tersebut, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di rumah sakit menjadi aspek yang krusial dan memerlukan perhatian serius. Optimalisasi pengelolaan SDM adalah proses strategis untuk

meningkatkan kinerja tenaga medis dan non-medis dalam batasan tertentu guna menjamin kualitas pelayanan yang optimal. Optimalisasi ini mencakup berbagai aspek penting seperti peningkatan motivasi kerja dan pengembangan keterampilan melalui pelatihan yang berkelanjutan. Menurut Subhan Prasetyo & Puspita Ganes Agustina (2019), pelatihan bagi karyawan merupakan langkah penting untuk mengajarkan pengetahuan atau keahlian tertentu sehingga karyawan mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga memacu motivasi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Undang-Undang No. 44 Tahun 2009 menyatakan bahwa rumah sakit berfungsi sebagai penyelenggara pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan yang diarahkan untuk memenuhi standar pelayanan rumah sakit. Fokus utama regulasi ini adalah pada pemeliharaan dan peningkatan kesehatan individu melalui layanan kesehatan tingkat dua dan tiga yang sesuai dengan kebutuhan medis. Dalam konteks ini, motivasi dan kepuasan kerja tenaga kesehatan menjadi faktor penting karena keduanya memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan.

Menurut penelitian Qin dkk. (2023), motivasi tenaga kesehatan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti sistem manajemen kinerja yang adil dan transparan, pengembangan keterampilan yang berkelanjutan, serta lingkungan kerja yang suportif. Penelitian ini menekankan bahwa manajemen kinerja yang tidak adil dapat menurunkan semangat kerja tenaga kesehatan sehingga berdampak negatif pada kualitas pelayanan. Oleh karena itu, penerapan sistem

manajemen kinerja yang adil sangat diperlukan untuk menjaga produktivitas tenaga kesehatan.

RSUD H. Damanhuri Barabai sebagai salah satu institusi kesehatan di daerah memiliki potensi besar untuk meningkatkan kualitas pelayanan melalui optimalisasi pengelolaan SDM. Pengelolaan SDM yang efektif akan memungkinkan rumah sakit untuk menarik dan mempertahankan tenaga medis berkualitas serta menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kepuasan pasien dan reputasi rumah sakit di mata masyarakat.

Optimalisasi pengelolaan SDM di RSUD H. Damanhuri Barabai dapat diwujudkan melalui beberapa langkah strategis. Pertama, penerapan sistem manajemen kinerja yang transparan dan adil di mana kinerja setiap tenaga kesehatan dievaluasi secara berkala dan mendapatkan umpan balik konstruktif (World Health Organization, 2021). Kedua, penyediaan program pelatihan berkala untuk meningkatkan keterampilan teknis maupun soft skills tenaga kesehatan sesuai perkembangan terbaru (Subhan Prasetyo & Puspita Ganes Agustina, 2019). Ketiga, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung termasuk pengaturan beban kerja yang seimbang serta penyediaan fasilitas memadai untuk mendukung produktivitas tenaga kesehatan.

Industri kesehatan menghadapi tantangan kompleks dalam pengelolaan SDM mereka. Perubahan demografi, kemajuan teknologi, dan meningkatnya harapan pasien menuntut rumah sakit untuk berinovasi dalam praktik pengelolaan SDM (Sunarto, 2020). Keberhasilan suatu rumah sakit sangat bergantung pada

kemampuan karyawan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas yang berdedikasi tinggi (Manueke, 2022).

Optimalisasi menurut Poerwadarminta (Ali, 2014:124) diartikan sebagai pencapaian hasil yang diharapkan. Dalam konteks ini optimalisasi melibatkan pemenuhan semua kebutuhan melalui aktivitas di rumah sakit. Namun demikian, kinerja karyawan sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti partisipasi rendah atau kurangnya perhatian terhadap kebutuhan mereka (Taty & Basir, 2016). Hal ini dapat memicu tingginya angka absensi serta rendahnya produktivitas yang berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan.

Rumah Sakit Umum Daerah H. Damanhuri Barabai merupakan salah satu rumah sakit di Kalimantan Selatan dengan usia hampir 38 tahun. Rumah sakit ini dituntut memberikan pelayanan bermutu sesuai visinya yaitu "Mewujudkan pelayanan prima menuju rumah sakit terbaik di Kalimantan Selatan." Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan optimalisasi fungsi SDM sebagai elemen utama dalam meningkatkan kualitas layanan kesehatan.

Dalam konteks ini manajemen RSUD H. Damanhuri Barabai harus memiliki strategi pengembangan jelas agar SDM dapat berkontribusi maksimal. Kebijakan pembangunan SDM sektor kesehatan tidak bisa diabaikan; pembangunan harus diarahkan menciptakan tenaga profesional berkualitas serta inovatif guna menyelesaikan berbagai permasalahan di rumah sakit. Optimalisasi pengelolaan SDM tidak hanya akan meningkatkan kinerja internal tetapi juga berdampak positif terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat luas.

B. Fokus Penelitian

Pada penelitian ini, fokus akan diarahkan pada optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia di RSUD H. Damanhuri Barabai. Aspek yang akan diteliti meliputi strategi pengelolaan SDM, pengembangan kompetensi dan motivasi karyawan, serta kendala yang dihadapi dalam pengelolaan SDM. Maka penelitian ini memfokuskan pada teori optimalisasi pengelolaan SDM dalam rumah sakit dengan mengintegrasikan pendekatan pengembangan kompetensi menurut Nugraha (2016), Motivasi Kerja menurut Robbins and Judge (2015:132) melalui lima indikator strategis :

1. Pelatihan dan Pengembangan
2. Sistem Manajemen Kinerja
3. Lingkungan Kerja
4. Motivasi Tenaga Kesehatan
5. Komunikasi Internal

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang akan dijawab melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan di RSUD H. Damanhuri Barabai?
2. Faktor apa saja yang menjadi kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia di RSUD H. Damanhuri Barabai dan bagaimana solusinya ?
3. Bagaimana pengaruh optimalisasi pengelolaan SDM terhadap peningkatan kualitas pelayanan di RSUD H. Damanhuri Barabai?

D. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis strategi optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia di RSUD H. Damanhuri Barabai.
2. Mengidentifikasi hambatan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan mencari solusi yang efektif.
3. Mengukur dampak optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia terhadap kepuasan pasien dan efektivitas pelayanan rumah sakit.

E. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pelayanan kesehatan. Temuan dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori-teori yang berkaitan dengan pengelolaan SDM dalam meningkatkan kualitas pelayanan melalui pengembangan kompetensi dan motivasi karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi manajemen RSUD H. Damanhuri Barabai dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, rekomendasi tersebut dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan melalui pengembangan kompetensi dan motivasi karyawan yang

diberikan kepada pasien, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi pegawai, yang pada akhirnya akan berpengaruh positif terhadap kepuasan dan kepercayaan masyarakat terhadap layanan rumah sakit.