

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam rangka memasuki milenium ketiga dan menyongsong era perdagangan bebas hambatan (globalisasi) serta era Indonesia baru, rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang tangguh dan berkualitas untuk mampu bertahan, berkembang, dan bersaing. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan kinerja rumah sakit. (Amriyati, dkk 2003)

Untuk mewujudkan Indonesia sehat 2010, penyelenggaraan pembangunan kesehatan tersebut perlu didukung antara lain oleh pengembangan sumber daya tenaga kesehatan dari masyarakat dan pemerintah yang memadai. Pengembangan tenaga kesehatan ini pada hakikatnya adalah proses yang bersifat multidisiplin dan lintas sektoral serta lintas program untuk pemeratakan dan meningkatkan mutu tenaga kesehatan, melalui tiga upaya pokok yaitu: penyusunan kebijakan dan rencana, pendayagunaan dan pendidikan, serta pelatihan tenaga kesehatan di daerah baik provinsi maupun kabupaten/

kota ditujukan untuk menciptakan dan mempertahankan provinsi, kabupaten/kota sehat dengan menerapkan pembangunan berwawasan kesehatan. Untuk mendukung pencapaian visi Indonesia sehat 2010 tersebut diperlukan sumber daya manusia yang bermutu dan merata. (Depkes R.I, 2000)

Akan tetapi, kebutuhan akan sumber daya yang andal dan berkualitas tidak bisa diperoleh dengan seketika, diperlukan suatu perencanaan yang saksama agar bisa mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut. Perencanaan sumber daya manusia haruslah disesuaikan dengan karakteristik kebutuhan organisasi, baik dilihat dari segi lingkungan internal maupun lingkungan eksternalnya. Hal ini penting mengingat dalam bidang perencanaan sumber daya manusia, masalah lingkungan internal dan eksternal ini merupakan faktor yang harus diperhitungkan (Siagian, 2002). Dalam konteks organisasi rumah sakit, lingkungan internal tersebut berkaitan dengan masalah jumlah, kualitas, pengelolaan, dan jumlah kebutuhan sumber daya manusia, rencana strategik, anggaran, usaha atau kegiatan baru, rancang bangun organisasi dan tugas pekerjaan. Sedangkan, faktor lingkungan eksternal antara lain berkaitan dengan masalah keuangan (ekonomi), kebijakan pemerintah, kependudukan, kesehatan, dan persediaan SDM eksternal, faktor sosial, politik, perundang-undangan, faktor teknologi, dan faktor pesaing.

Dalam konteks otonomi daerah, ketersediaan sumber daya manusia kesehatan yang berkualitas dan

profesional sangat menentukan keberhasilan penerapan pelayanan kesehatan dalam era desentralisasi. Akan tetapi fakta menunjukkan bahwa RSUD Kabupaten Muna pada saat ini dilihat dari segi jumlah, jenis, kualifikasi, dan penyebaran SDM kesehatan yang tersedia, baik manajerial maupun teknis, masih belum memadai, khususnya tenaga kesehatan strategis maupun fungsional. Dalam tatanan otonomi daerah, masing-masing daerah memiliki kewenangan untuk menentukan sendiri kebutuhan, melakukan rekrutmen dan mempertahankan agar terjamin keseimbangan distribusi SDM kesehatan antardaerah, melalui pengembangan kebijakan-kebijakan dalam pengelolaan SDM kesehatan, dan pengembangan model-model alternatif pendayagunaan SDM kesehatan. Namun kewenangan tersebut tidak disertai dengan prosedur atau mekanisme kewenangan yang jelas, termasuk pengembangan SDM kesehatan RSUD Kabupaten Muna yang belum begitu berjalan secara efektif.

Hasil penelitian Puryoto (2001), tentang analisis pengembangan SDM untuk mengisi jabatan sesuai jalur karier di Perum Pegadaian Makassar menyatakan bahwa, pengembangan SDM melalui diklat, mutasi, promosi, dan rotasi pada kantor Perum Pegadaian Makassar belum sesuai dengan *career path management*.

Masalah lainnya yang harus menjadi perhatian dalam perencanaan SDM organisasi termasuk RSUD Kabupaten Muna adalah kebijakan pemerintah tentang otonomi daerah. Otonomi daerah yang hakikatnya adalah desentralisasi merupakan perubahan fundamental dalam

sistem pemerintahan. Perubahan dari sentralisasi menjadi desentralisasi yang mendadak (dalam waktu singkat) sering memberikan respons yang negatif yang dapat mengakibatkan terjadinya gangguan dalam pelaksanaan program termasuk program pembangunan di bidang kesehatan. Untuk meminimalisasi dampak negatif dari kebijakan otonomi daerah tersebut, maka paling tidak diperlukan: (1) komitmen dari semua pihak terkait bahwa pentingnya kesehatan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan prinsip paradigma sehat dan pembangunan berwawasan kesehatan, (2) kelangsungan dan keselarasan pembangunan kesehatan, (3) ketersediaan dan pemerataan sumber daya manusia kesehatan yang berkualitas, (4) kecukupan pembiayaan kesehatan, (5) kejelasan pembagian kewenangan dan pengaturan kelembagaan, (6) kelengkapan sarana dan prasarana kesehatan, dan (7) kemampuan manajemen kesehatan dalam penerapan desentralisasi. Ketujuh isu tersebut masih menjadi permasalahan fundamental rumah sakit khususnya RSUD Kabupaten Muna.

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Muna adalah rumah sakit milik pemerintah daerah dan merupakan satu-satunya rumah sakit rujukan yang terdapat di Kabupaten Muna, dan pada saat ini telah memiliki kualifikasi rumah sakit tipe C. Kebijakan pengembangan tenaga kesehatan pada umumnya masih kurang memperhatikan tenaga kesehatan termasuk swasta. Pada akhirnya masih dipandang masalah pengembangan tenaga kesehatan belum dapat didukung sepenuhnya oleh sistem informasi

ketenagaan dan upaya penelitian serta pengembangan yang memadai.

Kebijakan dan perencanaan pengembangan tenaga kesehatan di masa mendatang belum berjalan dengan baik. Hal ini menyebabkan penyelenggaraan pengembangan tenaga kesehatan kurang dapat berjalan secara berhasil guna dan berdaya guna serta dapat diterima masyarakat. Diperkirakan kesenjangan tenaga kesehatan tampak masih akan berjalan terus, maka adanya kebijakan pengembangan tenaga kesehatan yang mantap sangat diperlukan. Masalah yang sangat mendasar dalam pengembangan tenaga kesehatan adalah kerja sama sektor kesehatan dan antarsektor kesehatan dan sektor lain yang terkait kurang harmonis dan kurang efisien. Sangat dirasakan bahwa kemampuan perencanaan tenaga kesehatan masih lemah sehingga sukar dalam pengembangan tenaga kesehatan untuk mengadakan prioritas dan pengalokasian sumber daya tenaga yang semestinya. (Depkes R. I, (2000)

Dari kenyataan yang ada, menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil yang ada di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Muna pada umumnya terlihat masih banyak yang belum mengikuti pendidikan. Di samping dana dan kesempatan yang sangat terbatas, perlu adanya usaha pengembangan yang tepat, teratur, dan terpadu terhadap setiap pegawai negeri sipil, dalam rangka untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan. Hal ini mengindikasikan bahwa betapa pentingnya program pengembangan pegawai dalam suatu organisasi dalam rangka meningkatkan prestasi kerja,

agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dalam melayani masyarakat secara efektif dan efisien, sehingga dapat menciptakan pegawai negeri yang memiliki kewajiban, yang meliputi unsur-unsur kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, disiplin, ketaatan, kejujuran, kerja sama, dan prakarsa.

Hasil penelitian Wakanno Abdul Kadir (2002), tentang sistem rekrutmen, pelatihan pengembangan, dan penempatan pegawai pada Bank BPD daerah Irian Jaya menunjukkan bahwa, sistem rekrutmen pada Bank BPD Irian Jaya belum efektif dan terstruktur. Hal ini disebabkan karena belum adanya perencanaan kebutuhan SDM secara menyeluruh, dan tahapan proses rekrutmen belum dilaksanakan dengan baik. Sistem pelatihan pengembangan SDM pada Bank BPD belum efektif dan terstruktur karena tidak didahului dengan *need assesment* serta tidak semua pegawai memperoleh kesempatan untuk mengikuti program pengembangan SDM dan setelah pelaksanaan program pelatihan, tidak dilakukan evaluasi penerapannya di tempat tugas. Sistem penempatan SDM belum efektif dan terstruktur karena adanya penempatan pegawai yang tidak mempertimbangkan latar belakang pendidikan dan prestasi kerja sebelumnya. Selain itu penempatan kembali pegawai yang baru menyelesaikan pendidikan formal lanjutan belum dilaksanakan dan direncanakan dengan baik.

Maka, dalam upaya mencapai hal tersebut di atas, perlu dilakukan sistem manajemen pengembangan yang teratur dan terpadu dengan menfokuskan pada seluruh

elemen yang terdapat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Muna, dalam rangka menciptakan pegawai negeri (aparatur) yang memiliki kualitas yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajibannya dalam rangka menyelenggarakan tugas umum pemerintah dan pembangunan secara berhasil guna dan berdaya guna.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji hal tersebut ke dalam suatu bentuk karya ilmiah (tesis) dengan judul: “Analisis Pengembangan Sumber Daya Aparatur pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Muna”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut di atas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan yaitu:

- 1.2.1. Bagaimanakah kebijakan pengembangan sumber daya aparatur di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Muna tahun 2002–2007.
- 1.2.2. Bagaimanakah perencanaan pengembangan sumber daya aparatur di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Muna tahun 2002–2007.
- 1.2.3. Bagaimanakah pendayagunaan pengembangan sumber daya aparatur di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Muna tahun 2002–2007.
- 1.2.4. Bagaimanakah pendidikan dan pelatihan pengembangan sumber daya aparatur di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Muna tahun 2002–2007.