

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan mengalami pertumbuhan yang sangat pesat dalam satu dasawarsa terakhir. Hal ini menimbulkan persaingan yang sangat ketat antar rumah sakit. Rumah sakit juga harus bersaing dengan praktek bidan, praktek dokter, dan pelayanan kesehatan lainnya. Perubahan yang terjadi dalam masyarakat dewasa ini sangat mempengaruhi persaingan tersebut, baik perubahan demografi, social ekonomi, ilmu pengetahuan dan teknologi, kompetisi pasar, maupun sumber daya manusianya. Rumah sakit juga perlu melakukan analisis kelemahan, kekuatan, kesempatan dan tantangan dimasa depan untuk menyusun strategi yang tepat dalam menghadapi perubahan yang terjadi dan mengantisipasi kemungkinan yang terjadi.

Untuk menghadapi tuntutan masyarakat pihak rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Organisasi senantiasa perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia secara professional. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi tolak ukur dalam perusahaan atau organisasi, semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia pada perusahaan maka akan berdampak baik bagi lingkungan perusahaan itu sendiri.

Dalam pengembangan Rumah Sakit Anak dan Bersalin (RSAB) Az Zahra dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Suatu tujuan tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan benar harus selalu untuk mewujudkan kinerja karyawan yang baik dalam suatu badan usaha dan hal tersebut telah menjadi suatu kebutuhan dasar yang penting bagi masa depan dan perkembangan suatu badan usaha. Namun pada kenyataan, kinerja yang dicapai oleh pegawai belum maksimal. Hal ini berkaitan dengan kurangnya kompetensi pegawai dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. Terkadang karyawan dibebani tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Sehingga hasil kerja yang di tampilkan kurang sesuai dengan standar pekerjaan. Setiap karyawan memiliki kompetensi yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini dapat mengakibatkan perbedaan hasil kerja yang dicapai. Kompetensi dapat ditingkatkan dengan menambah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai terhadap tugas-tugas yang ditugaskan. Secara harfiah kompetensi berarti kemampuan, wewenang, dan kecakapan. Dan dari segi etimologi, kompetensi berarti segi keunggulan, keahlian dari perilaku seseorang pegawai yang mana punya suatu pengetahuan , perilaku dan keterampilan yang baik. Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Rumah Sakit Anak dan Bersalin (RSAB) Az-Zahra merupakan salah satu rumah sakit Ibu dan Anak di Kota Palembang yang terletak di Jalan Brigjen H.

Hasan Kasim 1 – 2 Bukit Sangkal Palembang. Lokasi ini merupakan jalan ramai yang dilalui oleh masyarakat dari Borang, Perumnas Sako dan sekitarnya menuju jalan tembus Patal Pusri (Jalan Residen Abdul Rozak) dan sebaliknya. Rumah Sakit ini pada mulanya didedikasikan untuk masyarakat di kecamatan Kalidoni serta Sako kota Palembang. Ternyata pada perkembangannya banyak masyarakat dari kecamatan lain bahkan luar kota Palembang juga memanfaatkan keberadaan Rumah Sakit Anak dan Bersalin Az Zahra sebagai pelayanan seputar kesehatan ibu, anak dan umum.

Dalam mengembangkan kompetensi pegawai dibutuhkan pengetahuan dan ketampilan yang cukup agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai, dan dibutuhkan kerjasama yang baik antar pegawai. Kompetensi sangat mempengaruhi kinerja pegawai, misalkan dalam hal melayani pasien juga dibutuhkan sebuah kompetensi pegawai yang baik, hal ini dapat dilihat dari bagaimana cara pegawai melayani pasien tersebut kemudian berbahasa yang baik dan sopan, bersikap ramah dan sabar dalam menghadapi pasien, serta pegawai juga harus memiliki keterampilan yang baik dan memiliki kesabaran dalam menghadapi pasien yang kurang paham cara mendaftar dan cara membayar administrasi rumah sakit.

Kompetensi keterampilan pegawai atau karyawan Rumah sakit Anak dan Bersalin Az Zahra dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Kompetensi Kepribadian Pegawai/Karyawan Rumah Sakit Anak dan Bersalin (RSAB) Az Zahra Palembang

Nama	Kompetensi Kepribadian (Skill)
Dokter/Bidan	Membantu proses persalinan, menganalisa kesehatan ibu dan anak
Umum	Mengurus bagian administrasi baik itu langsung berhubungan dengan pasien maupun bagian kepegawaian
Laboratorium	Menganalisa dan melaksanakan praktik operasional sesuai prosedur laboratorium
Perawat	Membantu tugas Dokter atau Bidan yang bertugas, serta melakukan jaga malam dan siang sesuai jadwal
Dapur	Menyiapkan makanan untuk pasien dengan aturan maupun anjuran dokter

Sumber : Hasil Wawancara Rumah Sakit Anak dan Bersalin (RSAB) Az Zahra 2017

Menurut Wibowo (2012:324) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntut oleh

pekerjaan tersebut. Untuk memiliki kompetensi seperti itu juga perlu dilakukan semacam pembelajaran dan pelatihan yang kucup agar kompetensi yang dimiliki pegawai sangat baik. Sebuah badan usaha bisa dikatakan maju karena pegawai memiliki kompetensi yang baik agar sebuah ujuan bisa dicapai dengan baik.

Pelaksanaan pengembangan kompetensi SDM (Sumber Daya Manusia) diperlukan data kongkrit. Oleh karena itu untuk memenuhi data dan informasi kongkrit tersebut perlu dilakukan kajian yang mendalam melalui suatu penelitian dibidang ini. Adapun judul penelitian yang dipilih yaitu **“ANALISIS KOMPETENSI SDM (SUMBER DAYA MANUSIA) PADA RSAB (RUMAH SAKIT ANAK BERSALIN) AZ ZAHRA KOTA PALEMBANG”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana Kompetensi SDM (Sumber Daya Manusia) pada RSAB (Rumah Sakit Anak Bersalin) Az Zahra Kota Palembang?”.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan utama, maka perlu adanya batasan masalah. Batasan masalah didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis Kompetensi SDM (Sumber Daya Manusia) pada RSAB (Rumah Sakit Anak Bersalin) Az Zahra Kota Palembang.
2. Menggunakan Metode Kualitatif didalam penelitian ini.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah Untuk mengetahui Kompetensi SDM (Sumber Daya Manusia) pada RSAB (Rumah Sakit Anak Bersalin) Az Zahra Kota Palembang.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini diantaranya :

1. Dapat menjadikan suatu referensi dalam pembuatan tugas atau penyusunan skripsi bagi mahasiswa tingkat akhir.
2. Dapat meningkatkan pemahaman dan menambah wawasan penulis dengan menerapkan pengetahuan sesuai dengan disiplin ilmu yang ditekuni dan memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk menerapkan ilmu yang telah dibuat dan akan direalisasikan ke dalam lingkungan dunia kerja.
3. Membantu pihak rumah sakit dalam menganalisis kompetensi pegawai.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada pemerintah sebagai informasi dalam mengambil keputusan, menetapkan kebijakan dan mengambil langkah – langkah kongkrit dalam pembinaan SDM (Sumber Daya Manusia) khususnya kota Palembang dan pemerintah Indonesia pada umumnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam pembahasan laporan penelitian ini secara garis besarnya mencakup 5 (lima) bab, masing-masing terdiri dari beberapa sub bab dengan sistematika selengkapya sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan tentang teori-teori menurut para ahli yang merupakan dasar pembahasan.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan mengenai objek penelitian, variabel, metodologi penelitian, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil penelitian dan pembahasan dari data yang telah di peroleh.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab akhir yang terdiri dari kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.