

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen adalah sebuah kata yang berasal dari bahasa Inggris yaitu "Management" yang secara umum artinya mengurus atau mengelola. Dalam arti khusus juga manajemen biasanya digunakan pada orang-orang yang memiliki jabatan tinggi seperti pemimpin, yakni orang yang melakukan pengelolaan di suatu instansi yang biasa disebut dengan Manajer (Oxford, 2005). Manajemen juga dapat diartikan dalam berbagai literatur seperti, Sebagai suatu proses, Sesuatu kolektivitas manusia, dan sebagai ilmu dan seni.

Pada fungsi manajemen dalam keperawatan memiliki fungsinya masing-masing yaitu Perencanaan (Planning), Pengorganisasian (Organizing), Kepegawaian (Staffing), Pengarahan (Directing), dan Pengendalian/Evaluasi (Controlling) (Kholid, 2013). Pada seorang perawat manajer yang melaksanakan fungsi manajemen ini untuk memudahkan para perawat memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, pada pembahasan kali ini akan lebih berfokus pada fungsi manajemen Kepegawaian (Staffing), karena pada fungsi ini perawat manajer atau administrator yang melakukan bagaimana kinerja perawat dan pengelolaan sumber daya manusia dari perekrutan sampai dengan pemberhentian.

Penelitian ini rencananya akan dilakukan di puskesmas, salah satu tempat untuk meningkatkan pelayanan kesehatan agar lebih berkualitas dengan cara meningkatkan lebih dulu pelayanan kesehatan dasarnya, disini puskesmas adalah salah satu tempat yang akan didatangi para masyarakat sekitar karena puskesmas adalah salah satu pelayanan kesehatan tahapan pertama. Dari sini pada fungsi manajemen Staffing harus berperan dalam meningkatkan SDM yang lebih berkualitas, agar para masyarakat yang mendapatkan asuhan keperawatan di puskesmas merasa puas dan dikarenakan masih terhalangnya kondisi pandemi Covid-19, penelitian ini diubah menjadi *Literature Review*.

Dengan Pengendalian mutu pelayanan kesehatan merupakan salah satu hal yang terbaik pada pelayanan kesehatan terutama yang sesuai dengan standar pelayanan dan profesi dengan menggunakan sumber daya manusia yang ada atau tersedia. Pengendalian mutu yang biasa disebut dengan Quality Control (QC) adalah suatu proses sebagai peninjauan suatu kualitas atau evaluasi dari semua yang ikut atau terikat dalam suatu kegiatan tersebut, pengendalian mutu ini memiliki 8 Prinsip Pengendalian mutu. Pada 8 aspek tersebut harus dikendalikannya para Tenaga kerja kesehatan seperti perawat, agar terciptanya instansi kesehatan yang baik (Kemenkes RI, 2016).

Dengan adanya data puskesmas di tahun 2015 yang dikeluarkan oleh Kemenkes RI 2016. Di daerah kalimantan timur,

memiliki ruang rawat inap dengan total 95 kamar di seluruh kabupaten yang ada, dan total non-rawat inap berkisar hingga 79 ruangan, dengan total keseluruhan ruangan dipuskesmas kalimantan timur 174 ruangan. Pada data dasar puskesmas kalimantan timur 2018 dengan 183 Puskesmas yang sudah tersebar di berbagai kabupaten/kota di kalimantan timur, total perawat yang bekerja di puskesmas rata-rata 5-50, dan masih banyak puskesmas yang kurang sumber daya manusia nya, hal ini akan sangat mempersulit dalam melakukan pelayanan kesehatan jika dalam SDM tersebut masih kurang, terutama pada desa desa yang ada dipedalaman kalimantan timur.

Pada jurnal Ketersediaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) Pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) Dalam Era Jaminan Kesehatan Nasional Di Delapan Kabupaten – Kota Di Indonesia yang ditulis oleh Mujiati dan Yuyun Yuniar, dengan isi pelaksanaan program jaminan kesehatan nasional (JKN) menimbulkan dampak, termasuk meningkatnya jumlah kunjungan ke fasilitas kesehatan tingkat pertama (FKTP), sehingga banyak dibutuhkannya SDM yang memadai. Penelitian ini dilakukan secara purposive di 8 kabupaten-kota yaitu Kota Bekasi dan Kabupaten Bogor (Jawa Barat), Kota Tangerang Selatan dan Kabupaten Serang (Banten), Kota Yogyakarta dan Kabupaten Bantul (DIY), serta Kota Surakarta dan Kabupaten Sragen (Jawa Tengah). Dalam kesimpulan jurnal tersebut pada 8 kabupaten-kota

masih banyak jumlah tenaga kesehatan yang masih kurang terutama di kabupaten bogor terdapat klinik dengan tenaga kesehatan dokter umum 1 orang, dan di kabupaten-kota lainnya terdapat SDMK yang paling banyak tersedia dokter umum dan perawat, permasalahan terkait ketersediaan SDMK di FKTP yaitu perubahan perencanaan dan pengadaan SDM di era JKN, adanya peningkatan beban kerja dan jam kerja, sehingga menyebabkan pelayanan tidak maksimal.

Dengan adanya data-data dan jurnal diatas saya dan kelompok saya tertarik untuk mengambil fenomena ini terutama pada saya yang lebih berfokus Fungsi Manajemen Kepegawaian : Sumber Daya Manusia terhadap Pengendalian Mutu Keperawatan, yang akan dilakukan dengan *Literature Review*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Uraian dalam latar belakang maka rumusan masalah dalam *Literature Review* ini yaitu “Hubungan Fungsi Manajemen Kepegawaian : Sumber Daya Manusia Terhadap Pengendalian Mutu di Pelayanan Kesehatan” yang mencakup

1. Bagaimana Pengaruh Hubungan Fungsi Manajemen Kepegawaian : Sumber Daya Manusia Terhadap Pengendalian Mutu Di Pelayanan Kesehatan?
2. Apa saja pengaruh yang berasal dari Fungsi Manajemen Kepegawaian : Sumber Daya Manusia Terhadap Pengendalian Mutu Di Pelayanan Kesehatan?

3. Bagaimanakah pengaruh Pengendalian Mutu Terkait Upaya Pelayanan Kesehatan Agar Mutu dijalankan dengan baik?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Umum :

Penelitian ini dalam bentuk Literature Review yang bertujuan untuk mengetahui Hubungan Fungsi Manajemen Kepegawaian : Sumber Daya Manusia Terhadap Pengendalian Mutu Di Pelayanan Kesehatan

Tujuan Khusus :

- a. Untuk Mengidentifikasi Gambaran Fungsi Manajemen Kepegawaian : Sumber Daya Manusia
- b. Untuk Mengidentifikasi Gambaran Pengendalian Mutu Keperawatan

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pelayanan Kesehatan

Bisa menjadi suatu masukan dalam mengembangkan fungsi manajemen kepegawaian : sumber daya manusia terhadap pengendalian mutu dan meningkatkan kompetensi didalam pelayanan kesehatan, agar pada mutu keperawatan tetap baik.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Bisa mewujudkan derajat kesehatan yang lebih optimal di setiap institusi pendidikan dengan didukungnya pelayanan

kesehatan yang memadai dalam rangka menghadapi era globalisasi dan modernisasi.

3. Bagi Peneliti

Pada penelitian ini dapat berguna untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam mengetahui hubungan fungsi manajemen kepegawaian terhadap pengendalian mutu, juga meningkatkan kualitas tindakan profesional sebagai perawat dengan memberikan tindakan pelayanan kesehatan yang lebih baik.

E. Keaslian Penelitian

Seiring pengetahuan, pada penelitian yang dilakukan ini belum pernah dilakukan sebelumnya, penelitian ini juga mempunyai perbedaan dengan penelitian yang sebelumnya sudah ada yaitu dengan menggunakan variabel terikat (Independen) Fungsi Manajemen Kepegawaian : Sumber Daya Manusia dan variabel bebas (dependen) Pengendalian Mutu Keperawatan. Dengan adanya penelitian yang sudah dilakukan yang berkaitan dengan Fungsi Manajemen Kepegawaian dan Pengendalian Mutu Keperawatan yang dilakukan Oleh:

1. Fahmiah Akilah (2018) melakukan penelitian dengan Fungsi kepegawaian dalam lembaga pendidikan, dengan tujuan mengisi suatu posisi adalah sebuah kegiatan untuk mendapatkan karyawan terampil yang akan memenuhi posisi kosong di penjabaran. Pengisian situs ini bertujuan agar semua tempat

memiliki pejabat yang akan memimpin untuk tugas-tugas di lapangan sehingga organisasi sasaran dapat terlaksana. Dalam sebuah pergaulan yang selalu menjadi persoalan adalah tugas dan wewenang seorang eksekutif. Seorang pejabat tidak mungkin melakukan semua tugas sendirian untuk memberikan beberapa dari pekerjaan kepada bawahannya. Penunjukan harus dipandu oleh eksplisit pendelegasian wewenang.

2. Nurdiana, Rr.Tutik Hariyati, Siti Anisah (2017) Dalam penelitiannya ini mempunyai tujuan dengan mengidentifikasi masalah penerapan fungsi pengendalian mutu dengan mengembangkan solusi dalam pemecahan masalah di ruang rawat inap. Hasil penelitian fungsi pengendalian mutu keperawatan belum dilaksanakan dalam tahap perencanaan, pemantauan dan tindak lanjut masalah (45,45%). Implementasi penyelesaian dalam bentuk sosialisasi yaitu panduan, prosedur, kamus dan instrumen pemantauan indikator mutu keperawatan. Dengan Hasil evaluasi menunjukkan 62% kepala ruangan meningkat dengan pengetahuannya tentang pengendalian mutu dengan rata-rata skor per-post test meningkat 1.33 poin dari 6,10 menjadi 7,43. Survei pasca implementasi mendapatkan persepsi yang baik dari 86,67% kepala ruangan tentang pengendalian mutu keperawatan.
3. Jurnal Kesehatan STIKes Prima Nusantara Bukittinggi, dengan judul Analisis Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Kesehatan (Tenaga Analis) Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode Workload Indicators Of Staffing Need (Wisn) Di Puskesmas Keperawatan Sebelat Putri Hijau Kabupaten Bengkulu Utara diteliti oleh Fadillah Sari dan Muhammad Hatta, Pada bulan Agustus 2015 -Juni 2016 Puskesmas Keperawatan Sebelat Putri Hijau memiliki jumlah kunjungan tertinggi dibandingkan dengan 2 puskesmas lainnya di Kecamatan Putri Hijau yaitu sebesar 4.840 pasien dengan jumlah tenaga 32 Orang (PNS) dan 25 orang (Tenaga Honorer dan atau TKS) Penelitian ini Merupakan Studi Kasus yang bersifat Kuantitatif. Saran sebaiknya dalam perencanaan mendatang Puskesmas Keperawatan Sebelat Putri Hijau memiliki sistem informasi ketenagaan yang baik sehingga dapat menjadi landasan Pemerintah Daerah Setempat dalam penempatan tenaga analis ataupun tenaga kesehatan lainnya di Puskesmas Keperawatan Sebelat Putri Hijau Agar tercapai visi indonesia sehat itu, maka harus memiliki Sumber daya manusia yang kompeten, karena sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, Sumber daya manusia kini makin berperan penting bagi kesuksesan suatu pekerjaan yang dilakukan, karena semakin bagus sumber daya manusianya maka akan semakin kompeten dan bermutu hasil kerja yang di hasilkan Terdapat dua alasan mengapa Sumber Daya Manusia itu sangat penting, yang pertama Sumber daya

Manusia Mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasukkan produk, mengalokasikan Sumber daya Finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi Tanpa manajemen Sumber daya manusia yang handal Pengelolaan, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna.

4. Jurnal ini diteliti oleh Widya Amerta dengan judul Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Buleleng Unit Kerja Bagian Sumber Daya Manusia (SDM), Sampel penelitian ini adalah pegawai RSUD Kabupaten Buleleng bagian SDM yang berjumlah 228 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner/angket dan dokumentasi. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di RSUD Kabupaten Buleleng bagian Sumber Daya Manusia (SDM) terkait dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pendidikan dan pelatihan pegawai Permasalahan tersebut adalah berkaitan dengan produktivitas pegawai di bagian SDM RSUD Kabupaten Buleleng masih belum berjalan secara optimal, Oleh karena itu untuk mencapai hasil yang maksimal dalam menjalankan tugas, diperlukan adanya pengembangan

pegawai yang dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan pegawai. Berdasarkan data kepegawaian RSUD Buleleng, tingkat pendidikan di bagian SDM RSUD Kabupaten Buleleng masih sebagian besar berijazah SMA, yang terbagai antara lain : bagian umum dan SDM terdapat 75 orang, bagian Pendidikan dan Penelitian (Diklit) 1 orang, bagian Perencanaan Program dan Informasi (PPI) 10 orang, dan bagian Instalasi Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit (IPS-RS) bahkan terdapat 52 orang lulusan SMA dan 35 orang lulusan SMP (Sumber data : Data Pegawai Bagian SDM RSUD Kabupaten Buleleng Berdasarkan Tingkat Pendidikan Januari Tahun 2017).

5. Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan di Puskesmas melalui Pendekatan Manajemen Sumberdaya Manusia Kesehatan yang diteliti oleh Tri Rini Puji Lestari (2018), Metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif. Menurut pertanyaan dan tujuan yang ditetapkan, secara kualitatif mengolah dan menganalisis data yang diperoleh dari berbagai dokumen. Kajian ini ingin menguraikan lebih lanjut jawab atas pertanyaan: apa saja masalah sumber daya manusia kesehatan di puskesmas yang dapat mempengaruhi mutu pelayanan puskesmas? dan upaya apa yang perlu dilakukan untuk mengatasi masalah sumber daya manusia di puskesmas sehingga mutu pelayanan di puskesmas dapat ditingkatkan?, Hasil didapat, ada masalah Sumber Daya Manusia di puskesmas yang mempengaruhi mutu

pelayanan, yaitu belum terintegrasinya sistem perencanaan dan prosedur distribusi tenaga kesehatan; kurangnya kapasitas unit perencanaan Sumber Daya Manusia di semua tingkat dalam pendistribusian tenaga kesehatan; kurangnya komunikasi yang baik sehingga ada perbedaan pemahaman, informasi dan pengetahuan tentang distribusi tenaga kesehatan antara unit perencanaan dan penyedia pelayanan kesehatan; kurangnya dukungan dari pemerintah daerah; perencanaan yang tidak terintegrasi diberbagai tingkat admistrasi di pemerintah daerah; serta kurangnya penyelenggaraan dan penganggaran diklat bagi tenaga kesehatan di PUSKESMAS.