

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. MSDM adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi yang dimiliki berfungsi maksimal.

Kompetensi lebih dekat pada kemampuan/kapabilitas yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas tertentu. Dalam lingkup organisasi Kompetensi merupakan prasyarat standar yang harus dipenuhi individu untuk mengerjakan tugas pokok dan fungsinya secara tepat, tanpa adanya pemenuhan syarat kompetensi para pegawai belum bisa dianggap memiliki kompetensi yang memadai dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya. Jika para pegawai yang di tempatkan di suatu unit kerja tanpa memiliki kompetensi maka pegawai tersebut justru akan menambah beban organisasi, misalnya menghambat pelaksanaan

pelayanan dipuskesmas, menambah beban kerja pada unit kerja lainnya, atau bahkan tidak dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi merupakan penggunaan sejumlah kompetensi untuk mengelola SDM dalam rangka mencapai kinerja superior dan hasil optimal yang relevan dengan strategi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Titik tekan MSDM BK terletak pada identifikasi terhadap keterkaitan antara kinerja dengan hasil yang diperoleh organisasi serta memetakan strategi tersebut kedalam tugas dan fungsi para pegawai. MSDM BK juga sebagai upaya untuk memberikan pegawai suatu pendekatan sistematis untuk memperluas dan menggunakan kapabilitasnya secara penuh. Tingkat IQ dan IPK yang dimiliki seorang individu harus bersinergi dengan pengetahuan, skill, kemampuan, dan sifat sifat positif personal lainnya yang relevan dengan tuntutan pelaksanaan pekerjaan baik pada saat ini maupun masa yang akan datang.

Puskesmas Cikoneng adalah salah satu unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kabupaten Ciamis yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di Kecamatan Cikoneng. Puskesmas Cikoneng ini merupakan unit pelaksana teknis yang baru, karena sebelumnya hanya berperan sebagai puskesmas pembantu, dikenal dengan nama Puskesmas Mandalika, yang mengindik pada puskesmas yang lebih besar lagi, yakni diantaranya Puskesmas Ciamis.

Puskesmas yang berusia dua tahun ini memiliki kebijakan pelayanan tersendiri. Akan tetapi, dikarenakan masih baru, terlihat masih kurangnya sumber daya manusia. Hal ini didapatkan sesuai dengan hasil wawancara dan observasi

dengan pihak Puskesmas Cikoneng pada Bulan Januari 2019. Hasil yang didapatkan adalah pegawai yang ada di Puskesmas Cikoneng ini terkadang merangkap tugas atau jabatan yang bahkan tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya dan seringkali menghambat dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya..

Hasil dari wawancara dan observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa di puskesmas tersebut terdapat sumber daya manusia yang kurang memadai, minim tenaga administratif, minim pegawai dalam bidang akuntansi, dan banyak tenaga honorer yang merangkap jabatan. Hal ini merupakan sesuatu yang perlu disorot untuk ditindaklanjuti karena berpengaruh terhadap manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi.

Pengembangan puskesmas terus menerus dilakukan diberbagai aspek termasuk di bagian administrasi, namun kenyataan yang timbul adalah kurangnya tenaga administrasi untuk mengisi pos-pos kerja di puskesmas seperti penumpukan tanggung jawab yang di bebankan kepada kepala sub bagian tata usaha untuk mengurus banyak hal selain urusan tata uaha. Kasubbag TU di Puskesmas Cikoneng juga menjadi penanggung jawab keuangan BLUD dan juga sebagai penanggung jawab kepegawaian di puskesmas. Pada lain tempat tenaga paramedis seperti bidan dan perawat diberikan tanggung jawab untuk menjadi bendahara puskesmas, bendahara pengeluaran pembantu, bendahara penerimaan pembantu, dan bendahara jamkesmas. Bahkan untuk pengelolaan arsip seperti arsip rekam medis yang idealnya dilakukan oleh tenaga adminsitration masih di lakukan oleh tenaga paramedis yang dalam pelaksanaannya masih banyak arsip

yang tidak dikelola dengan baik sehingga menghambat proses pemberian pelayanan kesehatan yang seharusnya dapat dilakukan dengan cepat.

Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi ini sangat penting dilaksanakan agar kelangsungan organisasi dalam memberikan pelayanan kesehatan tetap terjaga, karena penggunaan sejumlah kompetensi individu dalam rangka mencapai tingkat kinerja superior juga diberi makna sebagai upaya fungsi MSDM untuk memberikan kontribusi bagi organisasi untuk secara efektif dan efisien menggunakan sumber daya yang ada untuk memperoleh hasil sesuai dengan target yang diinginkan.

Jika manajemen puskesmas saja belum mampu menghadirkan sumber daya manusia yg kompeten, bagaimana puskesmas akan mewujudkan eksistensinya dalam memberikan pelayanan dan tanggung jawab, terutama sumberdaya manusia dalam bidang administrasi yang menjadi aktor dalam mengelola segala kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan puskesmas. Mengingat pusat kesehatan masyarakat adalah unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja. Puskesmas juga merupakan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata, dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dikaji mengenai pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi di Puskesmas Cikoneng Kabupaten Ciamis. Kajian ini semata-mata dilakukan untuk melihat apakah

manajemen telah memberikan perhatian khusus kepada praktik manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi agar bisa mendapatkan sumber daya manusia yang handal yang mampu memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi puskesmas dan keberhasilan memberikan pelayanan optimal.

Munculnya fenomena tersebut mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam usulan penelitian skripsi dengan judul **“Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi di Puskesmas Cikoneng Kabupaten Ciamis”** (Studi Kasus bagian loket pendaftaran dan arsip rekam medik Puskesmas Cikoneng Kabupaten Ciamis).

1.2 Fokus Penelitian dan Perumusan Masalah

1.2.1 Fokus Penelitian

Berdasarkan penjelasan dari konteks penelitian di atas, peneliti bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi di bagian pendaftaran dan arsip rekam medis Puskesmas Cikoneng Kabupaten Ciamis.

Selain itu peneliti hendak meneliti bagaimana cara UPTD Puskesmas Cikoneng dalam mengelola sumberdaya manusia yang ditempatkan di bagian pendaftaran dan arsip rekam medis puskesmas dengan berbagai tanggungjawab berlandaskan kompetensi. Karena tujuan umum rekam medis adalah terlaksananya pelayanan loket pendaftaran cepat, ramah, dan nyaman di wilayah data base yang berisi nama semua pasien yang pernah berobat di Puskesmas Cikoneng.

Sebab dan akibat yang ditimbulkan dari manajemen sumberdaya manusia berlandaskan kompetensi di bagian pendaftaran dan rekam medis menjadi fokus penelitian juga, mengingat bahwa rekam medis yang mempunyai nilai untuk kepentingan administratif, hukum (legal), finansial, riset, edukasi, dan dokumentasi

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan yaitu, bagaimana Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi di Bagian Pendaftaran dan Arsip Rekam Medis Puskesmas Cikoneng?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah, Menganalisis manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi di Puskesmas Cikoneng Kabupaten Ciamis.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan, kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Kegunaan secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
2. Kegunaan secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi.