

Analisis kebutuhan sumber daya manusia untuk bidang administrasi RSUD Budhi Asih, 2006

Hardjawanata, Alvin Hardi

Deskripsi Lengkap: <https://lib.fkm.ui.ac.id/detail.jsp?id=10592&lokasi=lokal>

Abstrak

Sumber Daya Manusia merupakan aset rumah sakit yang sangat penting, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberikan sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif RSUD Budhi Asih pada waktu menerapkan PPK- BLU akhir 2006, dalam melakukan kegiatannya harus didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas. Dengan jumlah tenaga kerja sebesar 493 orang pada tahun 2005 dan proporsi biaya belanja pegawai terhadap total belanja operasional RSUD Budhi Asih sebesar 60 %, maka RSUD Budhi Asih yang akan menerapkan PPK- BLU dengan perubahan tipe C menjadi tipe B perlu menghitung beban kerja personelnnya agar RSUD dapat terus melaksanakan operasional rumah sakit tersebut. Adapun penghitungan beban kerja yang diperlukan saat ini menurut RSUD Budhi Asih adalah penghitungan beban kerja SDM untuk bidang Administrasi, karena selama ini pada bidang Administrasi masih belum memiliki panduan dalam menghitung beban kerja. Penelitian ini menggunakan metode work sampling dan daily log dalam penghitungan beban kerja administrasi sebagai dasar penghitungan jumlah kebutuhan tenaga administrasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan analisis kebutuhan SDM untuk bidang administrasi di pelayanan rawat jalan, gawat darurat, laboratorium, rekam medis dan kasir RSUD Budhi Asih bila pelayanannya ditingkatkan menjadi rumah sakit Tipe 13 yang menerapkan PPK-BLU. Sehingga dapat diketahui jumlah, jenis, dan kualifikasi tenaga yang paling optimal serta diketahuinya implikasi kebijakan dari situasi ketenagaannya dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja personel pada unit layanan tersebut. Berdasarkan dari hasil penelitian ini diperoleh perspektif mengenai sejauhmana kesesuaian hasil studi ini dengan norma, teori dan hasil penelitian orang lain. Pada penelitian beban kerja ini didapati kelebihan personel pada hampir semua unit layanan, kecuali pada bagian kasir. Berdasarkan hasil penelitian ini disarankan terobosan jalan keluar sebagai berikut: A. Peningkatan efektifitas personel sambil menunggu perubahan status RSUD menjadi Tipe B berupa pelatihan-pelatihan administrasi yang sesuai pada bagiannya sehingga personelnnya menjadi lebih siap pakai B. Dapat dilakukan rotasi tempat kerja ke bagian yang kekurangan personel administrasinya C. Langkah terburuk adalah melakukan restrukturisasi personel yang tidak produktif dan tidak dapat dibina lagi

Human resources is hospital's most important asset which must be well-managed to contribute to the company's success. In preparing for PPK-BLU at the end of 2006, RSUD Budhi Asih must focus on efficiency and productivity. Having 493 employees in 2005 and salary expense being 60% of total operational expense, RSUD Budhi Asih needs to calculate its personnel workload in order to maintain its operation. Workload calculation is needed urgently for Administrative Department since the hospital currently has no operational guidance to calculate the workload of the personnel in this department. The study employs work sampling and daily log method to calculate the workload of administrative department in order to calculate the number of employees actually required in the department. This study aims to analyze the need of administrative personnel for outpatient clinic, emergency ward, laboratory, medical record, and hospital Cashier when RSUD Budhi Asih turn to be a Type-B hospital and applying PPK BLU. The result of the study reveals the current situation of

administration health workforce in RSUD Budhi Asih and estimates the number and the qualifications required for personnel of each department. The study is expected to show the impact of human resources policy and factors influencing personnel performance in each unit_ In so doing, the study results in perspective about the accordance of this study with norms, theory, and results of previous research. The study further shows that the existing conditions in administrative departments have number employees greater than workload in outpatient clinic, emergency ward, laboratory, and medical record. On the other hand, more cashier are required. The study concludes and suggests that: A. It is imperative to improve the employees' productivity by conducting tailor-made administrative training for each department. B. To cover the lack of personnel in specific department, the hospital should conduct workplace rotation. C. As the last resort, the employees which are not productive should be restructured.</p>