

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit adalah unit khusus bantuan publik yang menawarkan jenis bantuan di bidang kesehatan. Pengelolaan Unit Rumah Sakit mempunyai keunikan tersendiri karena terpisah dari satu kesatuan bisnis, rumah sakit juga memiliki kewajiban dalam melaksanakan fungsi sosial.² Fungsi sosial tersebut mengandung arti bahwa sebuah Rumah Sakit harus memberikan pelayanan kepada setiap pasien berdasarkan kebutuhan medisnya, bukan berdasarkan kemampuan pasien untuk membayar. Penerapan fungsi sosial ini dapat diwujudkan melalui pemberian fasilitas pelayanan pasien tidak mampu, pelayanan gawat darurat tanpa uang muka, pelayanan korban bencana. Disamping itu pada sistem tata kelola Rumah Sakit bergantung pada status kepemilikan Rumah Sakit dan bentuk badan hukum yang menjadi dasar usahanya.

Dalam pelayanan kesehatan, rumah Sakit sebagai organisasi dibidang kesehatan yang memiliki peranan penting dalam hal mewujudkan kesehatan masyarakat yang optimal. Dalam hal ini, Rumah Sakit diharapkan mampu dalam mengelola kegiatannya dengan berfokus pada tanggung jawab para ahli di bidang kesehatan.

² Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 pasal 29 ayat (1) huruf tentang Rumah Sakit.

Membahas mengenai kesehatan akan dikaitkan dengan beberapa aspek sebagai berikut, khususnya pelayanan kesehatan, sarana kesehatan dan tenaga kesehatan. Dalam upaya mewujudkan mutu pelayanan kesehatan sesuai dengan peraturan Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit bahwa setiap individu mempunyai hak istimewa untuk mendapatkan pelayanan kesehatan dan dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang harus diwujudkan dengan upaya membangun peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya.

Dalam pelayanan Rumah Sakit harus memenuhi standar, hal ini diatur dalam peraturan Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Dalam Pasal 13 ayat (3) menyatakan bahwa “ setiap tenaga kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit harus sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan Rumah Sakit, standar operasional yang berlaku, menghormati hak pasien dan mengutamakan keselamatan pasien”. Standar pelayanan Rumah Sakit adalah peraturan yang memuat standar fungsional, standar pelayanan medic dan standar asuhan keperawatan.

Peraturan Nomor 44 Tahun 2009 Pasal 13 menyatakan bahwa standar pelayanan kesehatan tidak hanya dilihat dari hasil akhir saja, tetapi juga dikaitkan dengan sebuah proses dalam pemberian pelayanan kesehatan kepada pasien yang harus memenuhi standar fungsional. Prosedur standar

operasional merupakan seperangkat intruksi yang harus dilakukan untuk menyelesaikan sejumlah pekerja tetap.³

Profesionalisme Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting bagi perusahaan dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja perusahaan dalam mencapai visi dan misinya hanya terwujud jika didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kompetensi dan memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan.⁴

Menurut Hasibuan perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah merencanakan tenaga kerja agar efisiensi dan efektif dalam mencapai tujuan. Tujuan perencanaan pengadaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah untuk memperoleh calon pegawai yang memenuhi kualifikasi organisasi, serta mempersiapkan calon pegawai untuk menduduki jabatan tertentu guna mengantisipasi permasalahan organisasi saat ini dan yang akan mendatang. Biasanya pengembangan SDM berbasis keterampilan meningkatkan produktivitas karyawan, menghasilkan kepuasan pelanggan, dan menghasilkan keuntungan. Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai setiap orang yang terlibat dalam organisasi dalam mengejar pencapaian tujuan organisasi⁵.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional dapat memberikan keunggulan yang kompetitif pada organisasi yang dapat digunakan untuk

³ Wila Chandrawila Supriadi, "*Hukum Kedokteran*", Mandar Maju, Bandung, hlm.20, (2001).

⁴ Hanafi, "*Perencanaan Sistem Informasi Kinerja Pegawai*", Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Terapan, III (3) : 201-211, (2017).

⁵ Hasibuan M., "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Jakarta : PT. Bumi Aksara, (2019).

bersaing dalam sebuah industri⁶. Ada banyak cara untuk memahami profesional tingkat lanjut, namun di satu sisi, Sumber Daya Manusia (SDM) secara umum dapat dipahami sebagai individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan sebagai aset penting yang harus dipertahankan, dilatih dan dikembangkan karena merupakan kekuatan organisasi.

Pengelolaan Rumah Sakit yang khas dapat dijadikan studi Sumber Daya Manusia (SDM) Rumah Sakit sebagai sesuatu yang menarik untuk dipelajari. Ada dua kelompok besar dalam Sumber Daya Manusia (SDM) Rumah Sakit, yaitu tenaga medis yang terdiri dari dokter, perawat, dan tenaga kerja non-medis yang terdiri dari staf pengawas administratif dan staf pelaksana lainnya.

Peningkatan Sumber Daya Manusia merupakan upaya untuk membina kualitas atau kapasitas Sumber Daya Manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan pengelolaan tenaga kesehatan untuk mencapai hasil yang ideal. Kualitas Sumber Daya Manusia dapat ditingkatkan melalui berbagai strategi pengembangan yang memberikan kesempatan bagi individu untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Salah satu bentuk pengembangan tersebut adalah pelaksanaan program pelatihan yang disusun secara terstruktur mulai dari tahap perencanaan hingga evaluasi hasil pelaksanaannya⁷.

⁶ Bechtel, Calculating Human Capital: The Market Based Valuation of Human Capital, Zeitschrift Fur Personalforschung, 21(3), h.206-231.

⁷ Masram, & Mu'ah, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Surabaya: Zifatama Publisher, (2015).

Dalam Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2022 , Pasal 34 yang menyebutkan bahwa “pengelolaan Sumber Daya Manusia yang profesional menekankan pada pemenuhan secara kuantitatif dan kualitatif bertujuan untuk mendukung pencapaian organisasi secara efektif, efisien, berdaya guna dan berhasil guna.”⁸

Belakangan ini, masyarakat mengeluhkan Rumah Sakit yang tidak melayani masyarakat dengan baik, salah satu peristiwa yang terjadi dapat ditemukan bahwa kesalahan dalam aspek manajemen dan tata kelola Rumah Sakit yang menyebabkan layanan yang diberikan tidak sesuai peraturan internalnya rumah sakit. Oleh sebab, itu Rumah sakit harus berupaya meningkatkan mutu pelayanan yang professional. Salah satu contohnya pada Rumah Sakit Umum Daerah Campurdarat dr. Karneni.

Dalam kinerja pelayanan medis oleh Rumah Sakit dr. Karneni, masih terdapat persepsi dari sebagian masyarakat yang beranggapan bahwa kualitas pelayanan yang diberikan belum optimal. Oleh karena itu rumah sakit perlu memastikan adanya pengaturan yang jelas mengenai tanggung jawab hukum dan medis bagi seluruh pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Hal ini termasuk memastikan berfungsinya layanan medis, kewajiban dan tanggung jawab rumah sakit melalui peraturan internalnya. Dengan adanya peraturan tersebut diharapkan dapat menjaga kualitas tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan yang baik.

⁸ Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2022 pasal 34 tentang Peraturan Internal.

Tata kelola Rumah sakit juga diatur dalam Peraturan Bupati Tulungagung Nomor 50 Tahun 2022 tentang Peraturan Internal Rumah Sakit (*Hospital by Laws*), Permenkes No. 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan perijinan Rumah Sakit, Dengan adanya peraturan tersebut diharapkan pihak rumah sakit terjaga profesionalismenya melalui penjaga mutu profesi medis dan pemeliharaan etika ptofesi medis.

Berdasarkan latar belakang tersebut dan kemudian permasalahan yang timbul terkait peraturan tersebut maka penulis tertarik mengangkat judul sebagai berikut Pelaksanaan Peraturan Internal Rumah Sakit Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Profesional Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2022 tentang Peraturan Internal Rumah Sakit (*Hospital by Laws*) (Studi kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Campurdarat dr. Karneni).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang sebagaimana di kemukakan di atas maka penulis mengajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan dan strategi Rumah Sakit dalam menyesuaikan kebijakan internal dengan regulasi pemerintah daerah untuk meningkatkan sumber daya manusia profesional di Rumah Sakit Umum Daerah Campurdarat dr. Karneni?
2. Bagaimana upaya pelaksanaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia profesional di Rumah Sakit Umum Daerah Campurdarat

dr. Karneni berdasarkan Peraturan Bupati Tulungagung Nomor 50 Tahun 2022?

C. Tujuan Penelitian

Sedangkan berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan dan Strategi rumah sakit dalam menyesuaikan kebijakan internal dengan regulasi pemerintah daerah untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia Profesional di Rumah Sakit Umum Daerah Campurdarat dr. Karneni.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan Peraturan Internal Rumah Sakit Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Profesional di Rumah Sakit Umum Daerah Campurdarat dr. Karneni berdasarkan Peraturan Bupati Tulungagung Nomor 50 Tahun 2022 tentang Peraturan Internal (*Hospital by Laws*).

D. Kegunaan Penelitian

Bahwa hasil dari penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi semua pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan teoritis :
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan keilmuan, dalam bidang perkembangan dan pembangunan hukum di Indonesia khususnya berkaitan dengan fokus penelitian Pelaksanaan Peraturan Internal Rumah Sakit Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia

Profesional Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2022 tentang Peraturan Internal (*Hospital by Laws*).

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan dan sebagai respon penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan praktis:

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan intervensi sosial melalui kebijakan agar masyarakat mendapatkan jaminan pelayanan kesehatan yang baik tanpa adanya pandangan status sosial untuk mendapatkan layanan kesehatan dari Rumah Sakit

- a. Bagi Lembaga, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan mengenai perkembangan sumber daya manusia profesional.
- b. Bagi Kampus, hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan menambah ilmu serta wawasan yang lebih luas dalam bidang fakultas hukum secara aspek teoritis maupun praktis yang berkaitan dengan kemajuan dunia hukum di Indonesia dan untuk pengembangan pengetahuan fakultas hukum.
- c. Bagi peneliti, Sebagai wadah untuk mengimplementasikan bermacam teori yang diperoleh selama dibangku kuliah, sebagai sarana penambah wawasan bagi peneliti yang berhubungan langsung dengan bidang kajian yang dipelajari selama kuliah, dan menambah pengalaman dalam memecahkan suatu masalah yang ada dalam masyarakat.

- d. Bagi masyarakat Umum, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman langsung tentang pelaksanaan peraturan internal di Rumah Sakit Umum Daerah Campurdarat dr. Karneni.
- e. Bagi masyarakat Umum, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman langsung tentang kegiatan pengendalian gratifikasi di Tulungagung prespektif hukum positif.

E. Penegasan Istilah

Demi kemudahan serta kelancaran dalam memahami penyusunan proposal penelitian ini, maka peneliti akan menegaskan beberapa istilah-istilah yang masih terlihat asing untuk menghindari kejadian salah penafsiran, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Definisi secara konseptual

Dalam memahami judul penelitian terkait dengan “Pelaksanaan Peraturan Internal Rumah Sakit Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Profesional Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2022 tentang Peraturan Internal (*Hospital by Laws*), penulis perlu memberikan penegasan dan penjelasan sebagai berikut :

a. Pelaksanaan (Implementasi)

Menurut G.R Terry “ Pelaksanaan adalah suatu fungsi yang melibatkan pengambilan keputusan, tim, mencapai tujuan, menugaskan orang dan melihat lingkungan fisik, seperti kemampuan yang memungkinkan setiap orang melakukan tugas-tugas tersebut.

Mazmanian dan Sebatier yang dikutip dalam Solihin Abdul Wahab merancang proses implementasi sebagai berikut ⁹ :

“(Pelaksanaan) adalah pelaksanaan yang dilakukan untuk mewujudkan keputusan-keputusan penting yang telah ditetapkan oleh pihak berwenang, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berupa undang-undang atau keputusan pejabat penting atau putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum. Secara umum dapat dikatakan bahwa keputusan mengidentifikasi permasalahan yang ingin diatasi, menyatakan dengan jelas tujuan atau sasaran yang ingin dicapai dan berbagai cara untuk mengatur proses pelaksanaannya. Proses ini berlangsung segera setelah melewati proses tertentu, biasanya dimulai dengan persetujuan undang-undang dan dilaksanakan oleh suatu sasaran tertentu. Dampak aktual, disengaja atau tidak, dari hasil implementasi dan pada akhirnya signifikan (usaha perbaikan).

a. Peraturan Internal Rumah Sakit (*Hospital by Laws*)

Peraturan internal yang disusun untuk mengatur tata cara dalam membentuk perusahaan dan klinis yang baik, yang meliputi peraturan organisasi rumah sakit dan peraturan pegawai medis rumah sakit .¹⁰ *Hospital by laws* adalah dokumen hukum internal yang disusun oleh rumah sakit sebagai pedoman bagi pemilik, pengelola, tenaga kesehatan,

⁹ Solihin Abdul Wahab, 2008, “*Pengantar Analisis Kebijakan Publik*”, UPT Penerbitan Universitas Muhammadiyah, Malang. Hlm 68.

¹⁰ Joni Afriko, “*Hukum Kesehatan (Teori dan Aplikasinya)*”, Bogor : In Media, (2016), hlm. 56-57.

dan seluruh sumber daya manusia dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya. Hospital by laws menjadi dasar operasional yang menjembatani ketentuan peraturan perundang-undangan dengan praktik penyelenggaraan pelayanan kesehatan di tingkat rumah sakit.

b. Rumah sakit

Rumah Sakit tercantum dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Rumah Sakit adalah fasilitas kesehatan yang menyediakan pelayanan kesehatan individu secara menyeluruh termasuk pelayanan rawat jalan, rawat inap dan instalasi rawat darurat. Rumah sakit adalah institusi yang memiliki independensi yang memiliki tanggung jawab hukum penuh.¹¹

c. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai seluruh individu yang terlibat dalam suatu organisasi dan berkontribusi terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi. Sebagai ases strategis, sumber daya manusia memerlukan pembinaan, pelatihan, dan pengembangan agar mampu bekerja secara optimal.¹²

2. Definisi secara operasional

Menurut penegasan konseptual yang telah dijelaskan di atas maka secara operasional yang dimaksud dengan “Pelaksanaan Peraturan

¹¹ Charles J.P.Siregar, “*Farmasi Rumah Sakit Teori dan Penerapan*”, Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC. 2003. hlm.7.

¹² https://id.m.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia, diakses pada 19 Januari 2024 pukul 19.32 WIB).

Internal Rumah Sakit Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Profesional Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2022 tentang Peraturan Internal Rumah Sakit (*Hospital by Laws*) (Studi kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Campurdarat dr. Karneni)”, yaitu penelitian terkait bagaimana pelaksanaan peraturan internal rumah sakit dalam meningkatkan sdm profesional, apakah sudah sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2022 tentang Peraturan Internal (*Hospital by Laws*) atau sebaliknya. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bagaimana pelaksanaan peraturan Internal Rumah Sakit yang benar dan sesuai dengan ketentuan yang ada.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan bertujuan untuk memudahkan pemahaman terhadap struktur penelitian secara menyeluruh secara umum, penelitian ini terdiri atas bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir penelitian. Bagian awal berisi tentang halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, pernyataan keaslian, motto, persembahan, kata pengantar, daftar lampiran, transliterasi, abstrak dan daftar isi.

Bagian isi terdiri dari enam bab. Masing-masing bab nantinya memiliki bagian-bagian pembahasan yang menjelaskan secara rinci dan sistematis. Bagian-bagian dalam skripsi penelitian antara lain :

BAB I Pendahuluan, menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang akan dilakukan dalam penelitian.

BAB II Studi Kepustakaan. Berisi dua sub bab yaitu kerangka teoritik dan hasil penelitian dahulu secara relevan. Kerangka teoritik menjelaskan mengenai Pelaksanaan Peraturan Internal Rumah Sakit Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Profesional Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2022 tentang Peraturan Internal (*Hospital by Laws*) di RSUD Campurdarat dr. Karneni, serta

BAB III Metode Penelitian. Bab ini menjelaskan ruang lingkup penelitian, tempat dan waktu penelitian yang telah ditetapkan, teknik pengumpulan data penelitian, serta teknik menganalisis data.

BAB IV Hasil Penelitian, merupakan pembahasan inti berupa Pelaksanaan Peraturan Internal Rumah Sakit Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Profesional. Didalam bab keempat ini penulis melakukan Analisis data yang didapatkan dari sumber primer dan skunder kemudian dikaitkan dengan teori pembahasan Bab II untuk diketahui bagaimana Pelaksanaan Peraturan Internal Rumah Sakit Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Profesional.

BAB V Pembahasan, yang berisikan kesimpulan atas analisis dan teori umum yang dilakukan dengan menarik kesimpulan dan kemudian penulis memberikan saran.

BAB VI Penutup, dalam bab ini dikemukakan kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan.