



Medical Technology and Public Health Journal

IDENTIFIKASI *CASH RATIO* RUMAH SAKIT ISLAM SURABAYA

Agung Hendro Yuwono

REKOMENDASI PENINGKATAN KUALIFIKASI DAN KOMPETENSI PERAWAT RUMAH SAKIT X
MOJOKERTO MELALUI PENDEKATAN *HUMAN CAPITAL*

Ahmad Fadholi

HUBUNGAN DUKUNGAN KELUARGA DENGAN PEMBERIAN ASI EKSKLUSIF DI WILAYAH
KERJA PUSKESMAS SIDOSERMO SURABAYA

Anugrah Linda Mutiarani

ANALISA KADAR Fe(III) AIR DI KECAMATAN TANGGULANGIN, SIDOARJO

Ary Andini

GAMBARAN SISTEM PENYELENGGARAAN MAKANAN DI PONDOK PESANTREN
DI KABUPATEN JEMBER

*Farida Wahyu Ningtyias, Irma Prasetyowati, Ida Srisurani Wiji Astuti, Siti Muslichah,
Ahmad Nafi', Ahmad Haryono*

KAJIAN YURIDIS PENGGUNAAN REKAM MEDIS UNTUK VERIFIKASI PEMBIAYAAN
LAYANAN KESEHATAN

Hary Iskandar, Sabir Alwy, Nurul Hudi

GAMBARAN POLA MAKAN TERHADAP STATUS GIZI SISWA DI SD PUTRA INDONESIA SURABAYA

Merry Sunaryo

TREN KEJADIAN KERACUNAN MAKANAN DIBERBAGAI WILAYAH DI INDONESIA
TAHUN 2014 DAN TAHUN 2015

Muslikha Nourma Rhomadhoni, Nurul Jannatul Firdausi, Novera Herdiani

HUBUNGAN MOTIVASI, PERSEPSI, DAN PENGETAHUAN IBU PADA MASA KEHAMILAN
DAN PEMBERIAN AIR SUSU IBU

Nurhasmadiar Nandini

PERSPEKTIF KARYAWAN TERHADAP NILAI DASAR ISTAWA DI RUMAH SAKIT
MUHAMMADIYAH LAMONGAN

Nuriyati

STUDI WAKTU TUNGGU PELAYANAN RAWAT JALAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
YOWARI JAYAPURA

Rusli

EFEKTIFITAS PENAMBAHAN SERBUK KUNYIT TERHADAP BILANGAN
PEROKSIDA DAN BILANGAN ASAM MINYAK GORENG BEKAS PAKAI

Siti Mardiyah

ANALISIS KEPUASAN PASIEN DARI ASPEK PROSEDUR PELAYANAN BPJS KESEHATAN
TINGKAT LANJUTAN DI POLI PENYAKIT DALAM RUMAH SAKIT ISLAM SURABAYA JEMURSARI

Siti Nurjanah Siska Lianti, Umi Hanik

EDITORIAL STAFF MEDICAL TECHNOLOGY AND PUBLIC HEALTH JOURNAL

Editor in Chief

Wiwik Afridah, SKM, M.Kes

Executive Editors

Firdaus, S.Kep. Ns., M.Kes

Board of Editors/ Reviewer

Prof. Dr. Tjipto Suwandi. dr., MOH., Sp.Ok

Prof. Dr. Tri Martiana, dr., MS.

Prof. Dr. Chatarina U. Wahjuni, dr., MS., MPH.

Prof. Dr. Merryana Adriani, SKM., M.Kes.

Prof. Dr. Jusak Nugraha, dr., MS., Sp.PK(K)

Prof. Dr. Aryati, dr., MS., Sp.PK(K)

Dr. Handayani, dr., M.Kes.

Ir. Yustinus Denny Ardyanto Wahyudiono, MS.

Dr. Sri Adiningsih, dr., MS., MCN.

Dr. Santi Martini, dr., M.Kes.

Dr. Juliana Christyaningsih, M.Kes.

Dr. Siti Nur Husnul Yusmiati, M.Kes.

Dr.Med. Hartian Pansori, M.Kes., Path.

Dr. Rahayu Anggraini, SKM., M.Si

Dr. M. Yusuf Alamudi, S.Si., M.Kes.

Dr. Miswar Fattah, M.Si.

Manuscript Editor

Agus Aan Adriansyah, S.KM., M.Kes.

Andreas Putro Ragil Santoso, SST., M.Si

Pratiwi Hariyani Putri, S.Gz., M.Kes.

Web Editor

Permadina Kanah A, S.Si., M.Si

Contact Address

Kampus B Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

Jl. Raya Jemursari 51-57 Surabaya Telp : 031-8479070, 8472040; Fax : 031-8433670

Email : journal.fkes@unusa.ac.id

Web: <http://journal.unusa.ac.id>

Contact Person

Agus Aan Adriansyah, S.KM., M.Kes.

Mobile: 081335770075



REKOMENDASI PENINGKATAN KUALIFIKASI DAN KOMPETENSI PERAWAT RUMAH SAKIT X MOJOKERTO MELALUI PENDEKATAN *HUMAN CAPITAL*

Ahmad Fadholi

Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga
Email: fadholiahmad68@gmail.com

Abstract

One important aspect of health development is availability of human resources for health. The nurse's challenges in Indonesia is low quality, such as inadequate levels of education and skills. As many as 70.4% of nurses in Hospital X Mojokerto not in accordance with the qualifications required in 2014. This study aims to develop recommendations on improving the qualification and competence of nurse based on human capital approach. This descriptive study used cross sectional design through secondary data analysis from personnel unit of Hospital X Mojokerto. This study shows that nurse qualifications for certain work units and positions are still unfulfilled. Emergency installations, high care units, treatment units III, and operating room units that require nurses with special competencies. The position of head of the room also has not met the criteria in 6 work units. This research formulates recommendations to improve nurses' competence in X Mojokerto Hospital through improvement of recruitment and selection system, provision of continuing education opportunities and training and career preparation for nurses.

Keywords: *Competence, Nurse, Human Capital Approach*

Abstrak

Salah satu aspek penting dalam pembangunan kesehatan adalah tersedianya sumber daya manusia kesehatan. Tantangan perawat di Indonesia adalah rendahnya kualitas, seperti tingkat pendidikan dan keahlian yang belum memadai. Sebanyak 70,4% perawat di Rumah Sakit X Mojokerto belum sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan pada tahun 2014. Studi ini bertujuan untuk menyusun rekomendasi peningkatan kualifikasi dan kompetensi perawat berdasarkan *human capital approach*. Penelitian deskriptif ini menggunakan rancang bangun *cross sectional* melalui analisis data sekunder dari unit kepegawaian Rumah Sakit X Mojokerto. Penelitian ini menunjukkan bahwa kualifikasi perawat untuk unit kerja dan jabatan tertentu masih belum terpenuhi. Instalasi gawat darurat, *high care unit*, unit perawatan III, dan unit kamar operasi yang membutuhkan perawat dengan kompetensi khusus. Jabatan kepala ruangan juga belum memenuhi kriteria di 6 unit kerja. Penelitian ini merumuskan rekomendasi untuk meningkatkan kompetensi perawat di Rumah Sakit X Mojokerto melalui perbaikan sistem rekrutmen dan seleksi, pemberian kesempatan pendidikan berkelanjutan dan training dan persiapan jenjang karir untuk perawat.

Kata kunci: *Kompetensi, Perawat, Human Capital Approach*

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional. Program pembangunan kesehatan yang dijumpai berbagai masalah dan hambatan yang akan mempengaruhi pelaksanaan pembangunan kesehatan. Oleh karena itu, diperlukan adanya reformasi di bidang kesehatan untuk mengatasi ketimpangan hasil pembangunan kesehatan antar daerah dan antar golongan, derajat kesehatan yang masih tertinggal dibandingkan dengan negara-negara tetangga dan kurangnya kemandirian dalam pembangunan kesehatan.

Keberhasilan pembangunan kesehatan dipengaruhi mutu sumber daya manusia yang berperan sebagai pemikir, perencana dan pelaksana pembangunan kesehatan. Dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal dan berkualitas kepada masyarakat luas bukanlah perkara mudah, tetapi bukan yang optimal dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang berkualitas akan terwujud apabila sistem pemberian asuhan keperawatan yang digunakan mendukung terjadinya praktik keperawatan profesional dan berpedoman pada standar yang ditetapkan serta dikelola oleh manajer dengan kemampuan dan ketrampilan yang memadai.

Rumah Sakit X merupakan rumah sakit swasta di Kabupaten Mojokerto. Rumah Sakit ini telah mendapat sertifikat penetapan kelas D dari Kementerian Kesehatan, dan saat ini dalam

dilaksanakan telah berhasil meningkatkan derajat kesehatan masyarakat secara cukup bermakna, walaupun masih

merupakan hal yang mustahil untuk diwujudkan. Diperlukan program-program matang sekaligus ketetapan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat, sehingga baik pemberi pelayanan ataupun penerima pelayanan sama-sama diuntungkan.

Pelayanan keperawatan merupakan sub sistem dalam sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit sudah pasti mempunyai kepentingan untuk menjaga mutu pelayanan, terlebih lagi pelayanan keperawatan sering dijadikan tolok ukur citra sebuah rumah sakit di mata masyarakat, sehingga menuntut adanya profesionalisme perawat pelaksana maupun perawat pengelola dalam memberikan dan mengatur kegiatan asuhan keperawatan kepada pasien. Kontribusi proses meningkatkan sarana dan prasarana menuju rumah sakit kelas C. Rumah Sakit X juga telah mengikuti penilaian akreditasi 5 pelayanan dan pengajuan klasifikasi kelas rumah sakit di tahun 2012. Jumlah tempat tidur pada bulan November dan Desember tahun 2014 hanya mencapai 50 TT dengan BOR sekitar 45-55%. Total jumlah sumber daya manusia yang memberikan pelayanan kesehatan selain dokter spesialis sebanyak 98 orang. Secara kuantitas, jumlah tersebut sesuai kebutuhan rumah sakit saat ini. Namun, secara kualitas masih banyak

kualifikasi yang belum sesuai terutama di bidang keperawatan. Kualifikasi yang masih kurang di bagian keperawatan dijelaskan pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah tenaga keperawatan yang memerlukan kualifikasi khusus

Unit	Kualifikasi yang dibutuhkan	Jumlah SDM yang tersedia	Jumlah SDM yang memenuhi kualifikasi
IGD	Sertifikat BTLS	8	0
	Sertifikat BCLS		2
Perawatan III (VK dan neonatus)	Sertifikat kegawatdaruratan neonatal	5	0
	APN		3
HCU	Sertifikat keperawatan khusus <i>intensive care</i>	3	1
OK	Sertifikat keperawatan khusus kamar operasi	4	1
Kepala ruangan	Pendidikan Ners	7	1
	Total	27	8

Tabel 1 menunjukkan bahwa perawat yang memenuhi kualifikasi hanya 29,6% dari total kualifikasi khusus yang dibutuhkan, atau 70,4% belum memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian deskriptif ini menggunakan rancang bangun *cross sectional* melalui analisis data sekunder dari Rumah Sakit X Mojokerto. Penelitian ini melibatkan beberapa unit kerja seperti IGD, perawatan III (VK dan neonatus), HCU, OK. Sumber informasi berasal dari kepala ruangan dan staf perawat yang bekerja di Rumah Sakit X Mojokerto. Variabel yang diteliti adalah capaian kualifikasi perawat di Rumah Sakit X Mojokerto.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Tenaga Keperawatan Rumah Sakit X Surabaya

Tabel 2 menunjukkan bahwa kualifikasi perawat untuk unit kerja dan jabatan tertentu

masih belum terpenuhi seperti instalasi gawat darurat, *high care unit*, unit Perawatan III, dan unit kamar operasi yang memerlukan kompetensi khusus. Selain itu, jabatan kepala ruangan yang seharusnya minimal pendidikan S1 keperawatan juga masih belum terpenuhi di 6 unit kerja.

Tabel 2. Gambaran ketenagaan perawat berdasarkan unit kerja

Nama jabatan	Jumlah	Ketentuan kualifikasi		Kesesuaian dengan kualifikasi
		Pendidikan	Sertifikat	
Instalasi gawat darurat				
Kepala ruangan	1	S1 keperawatan		0
			BTLS	0
			POGD/BLS	1
			BCLS	1
			<i>Clinical instructor</i>	1
Staf perawat	7	DIII keperawatan		7
			PPGD/BLS	7
			BCLS	1
			BTLS	0
High care unit				
Kepala ruangan	1	S1 keperawatan		0
			ICU	1
			PPGD/BLS	1
			BCLS	1
			<i>Clinical instructor</i>	1
Staf perawat	2	DIII keperawatan		2
			ICU	0
			PPGD/BLS	2
			BCLS	0
Kamar operasi				
Kepala ruangan	1	S1 keperawatan		1
			Instrumen bedah	1
			PPGD/BLS	1
			BCLS	1
			<i>Clinical instructor</i>	1
Staf perawat	3	DIII keperawatan		3
			Pelatihan khusus kamar operai	2
			PPGD/BLS	2
			Penata anestesi	1
Kamar operasi				
Kepala ruangan	1	S1 keperawatan		0
			PPGD/BLS	1
			<i>Clinical instructor</i>	0
Staf perawat	2	DIII keperawatan		2
			PPGD/BLS	2
Unit perawatan I				
Kepala ruangan	1	S1 keperawatan		0
			PPGD/BLS	1
			BCLS	1
			<i>Clinical instructor</i>	0
Staf perawat	4	DIII keperawatan		4
			PPGD/BLS	4
			BCLS	1
Unit perawatan II				
Kepala ruangan	1	S1 keperawatan		0
			PPGD/BLS	1
			BCLS	1
			<i>Clinical instructor</i>	2
Staf perawat	6	DIII keperawatan		6
			PPGD/BLS	4

Nama jabatan	Jumlah	Ketentuan kualifikasi		Kesesuaian dengan kualifikasi
		Pendidikan	Sertifikat	
			BCS	1
Unit perawatan III				
Kepala ruangan	1	S1 keperawatan		0
			APN	1
			PPGD/BLS	1
			<i>Clinical instructor</i>	0
Staf perawat				
	4	DIII keperawatan		4
			APN	2
			PPGD/BLS	4

Pengembangan *Human Capital*

Konsep *human capital* di Rumah Sakit X Mojokerto masih asing dan belum diterapkan. Selama ini manajemen rumah sakit menganggap bawah perawat sebatas karyawan atau sumber daya biasa. Proses yang ada dalam pengelolaan sumber daya manusia seperti rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan sebenarnya sudah berjalan tetapi belum optimal.

a. Rekrutmen dan seleksi

Selama ini dilaksanakan secara pasif. Tidak pernah dilakukan rekrutmen terbuka. Seleksi hanya berdasarkan surat aplikasi yang masuk sehingga kurang begitu memperhatikan tentang kualifikasi dan kompetensinya.

b. *Developing*

Pendidikan dan pelatihan lebih banyak difokuskan pada *inhouse training* untuk menghemat biaya, meskipun pelatihan di luar rumah sakit pernah dilakukan. Namun pelatihan yang dilakukan belum sesuai dengan sasaran sehingga kurang bermanfaat. *Transfer knowledge* belum berjalan dengan baik. Pendidikan untuk jenjang pendidikan formal perawat di perguruan tinggi masih belum

terlaksana. Monitoring dan evaluasi sudah dilakukan secara rutin sebulan sekali namun belum 360 derajat, dan lebih banyak secara garis besar saja. Untuk kompetensi teknis (*technical know-how*) nya masih perlu dimonitor dan dievaluasi secara lebih spesifik lagi. Kemudian Rumah Sakit X Mojokerto belum terdapat sistem jenjang karir.

c. *Retaining*

Visi dan misi organisasi sebenarnya telah dipahami oleh seluruh karyawan. Setiap pagi visi misi selalu dibaca bersama pada saat operan. Namun seringkali tenaga perawat yang telah mendapatkan pelatihan pada akhirnya meninggalkan rumah sakit sehingga rumah sakit merasa dirugikan. *Reward* berupa insentif sudah mulai diterapkan 10 bulan terakhir dan sudah ditransparansikan, namun masih perlu penyempurnaan karena masih timbul kecemburuan diantara perawat.

Human Capital, Kualifikasi dan Kompetensi Perawat

Tenaga perawat sebagai profesi pemberi pelayanan jasa berada di garis terdepan terutama

dalam mempertahankan serta meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Sebagai tenaga profesi, perawat dituntut untuk bekerja secara profesional dan sesuai standar yang ada. Untuk bisa bekerja secara profesional serta sesuai dengan standar maka seorang perawat yang bekerja di rumah sakit haruslah memiliki kualifikasi dan kompetensi tertentu. Karena itulah tenaga perawat termasuk salah satu *human capital* yang ada di rumah sakit, yang harus didapatkan (*recruited*) dipertahankan (*retained*) dan dikembangkan (*developed*).

Bagaimana Perawat Bisa Menjadi *Human Capital*?

Menghadapi era globalisasi saat ini, rumah sakit dituntut memiliki kinerja yang prima dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Perawat sebagai salah satu garda terdepan dalam pelayanan pasien harus memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam pelayanan pasien yang profesional, serta tercapainya tujuan dan keberlangsungan rumah sakit di tengah persaingan yang semakin ketat. Untuk menjadi *human capital* yang berharga bagi rumah sakit, maka perawat haruslah memiliki *capability* dan *commitment* yang matang. ***Capability*** merupakan kemampuan teknis medis (*technical know-how*) misalnya keterampilan memasang infus, penanganan kegawatdaruratan, dan juga kemampuan non teknis medis (*social know-how*) misalnya *interpersonal caring*, kemampuan berkomunikasi dengan pasien yang baik.

Commitment yang tinggi terhadap rumah sakit. Memiliki komitmen yang tinggi berarti harus mencurahkan energi emosional dan perhatian untuk rumah sakit. Menginternalisasi visi rumah sakit dalam dirinya dan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai visi rumah sakit.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa keberadaan perawat yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi sangat penting karena menjadi pedoman dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

Saran

Penelitian ini memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensi perawat berdasarkan pendekatan *human capital* seperti memberikan kesempatan untuk karyawan mendapatkan pendidikan dan pelatihan serta mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawan, manajemen memperbaiki sistem rekrutmen dan seleksi. Melakukan rekrutmen terbuka dengan memanfaatkan media sosial maupun internet dan mencantumkan kualifikasi serta kompetensi yang dibutuhkan. Sehingga diharapkan ke depan kualitas *human capital* yang masuk ke rumah sakit adalah *human capital* yang unggul dan sesuai dengan yang dibutuhkan dan menyusun dan menerapkan sistem penjenjangan karir

REFERENSI

1. Angela Baron, M.A., 2007. *human capital management, achieving added value through people*. london: MPG Books ltd.
2. Backer, G.S., 1993. *Human Capital, theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: Chicago Press, Ltd.
3. Davenport, T.O., 2000. Workers as Assets: A Good Start But. In *Human Capital: What It Is and Why People Invest*. pp.1-18.
4. Gregory G. Dess, G.T.L.A.B.E.G.M., 2014. *Strategic Management, Text and Cases*. New York: McGraw Hill.
5. Kathryn Schroeter, p.r.C., 2008. *CompetenCe Literature review*. Competency & Credentialing Institute.
6. Maimunah Ismail, M.M.A., 2009. Human Capital Development and its Impact on Firm Performance; Evidence. *The Journal of International Social Research*, 2, pp.265-72.
7. Mayo, A., 2000. The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital. *ProQuest Psychology Journals*, 29(4), pp.521-33.

**Medical Technology
and Public Health Journal**

Website : <http://journal.unusa.ac.id>

Email : journal.fkes@unusa.ac.id



Penerbit UNUSA PRESS
Surabaya



9 772549 189003