

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Rumah Sakit

2.1.1 Pengertian Rumah Sakit

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 56 tahun 2014 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit adalah: "Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah Sakit Umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit.

2.2 Tugas dan Fungsi Rumah Sakit

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Pelayanan kesehatan paripurna adalah pelayanan kesehatan yang meliputi promotif, preventif, kuratif, dan

rehabilitatif. Untuk menjalankan tugas sebagaimana yang dimaksud, rumah sakit mempunyai fungsi :

- a. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.
- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis.
- c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.
- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

2.3 Jenis dan Kualifikasi Rumah Sakit

2.3.1 Jenis Rumah Sakit

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit dapat dibagi berdasarkan jenis pelayanan dan pengelolaannya.

1. Berdasarkan jenis pelayanan yang diberikan, rumah sakit dikategorikan dalam rumah sakit umum dan rumah sakit khusus.
 - a. Rumah sakit umum, memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit.

- b. Rumah sakit khusus, memberikan pelayanan utama pada satu bidang atau satu jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ, jenis penyakit, atau kekhususan lainnya.
2. Berdasarkan pengelolaannya rumah sakit dapat dibagi menjadi rumah sakit publik dan rumah sakit privat.
 - a. Rumah sakit publik sebagaimana dimaksud dapat dikelola oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan badan hukum yang bersifat nirlaba. Rumah sakit publik yang dikelola pemerintah dan pemerintah daerah diselenggarakan berdasarkan pengelolaan Badan Layanan Umum atau Badan Layanan Umum Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Rumah sakit publik yang dikelola pemerintah dan pemerintah daerah sebagaimana dimaksud tidak dapat dialihkan menjadi Rumah Sakit privat.
 - b. Rumah sakit privat sebagaimana dimaksud dikelola oleh badan hukum dengan tujuan profit yang berbentuk perseroan terbatas atau persero. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit dapat ditetapkan menjadi rumah sakit pendidikan setelah memenuhi persyaratan dan standar rumah sakit pendidikan.

2.3.2 Kualifikasi Rumah Sakit

Dalam rangka penyelenggaraan kesehatan secara berjenjang dan fungsi rujukan, rumah sakit umum dan rumah sakit khusus diklasifikasikan berdasarkan fasilitas dan kemampuan pelayanan rumah sakit. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit umum diklasifikasikan sebagai berikut :

- a) Rumah Sakit umum kelas A Adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 (empat) spesialis dasar, 5 (lima) spesialis penunjang medik, 12 (dua belas) spesialis lain dan 13 (tiga belas) subspesialis.
- b) Rumah Sakit umum kelas B Adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 (empat) spesialis dasar, 4 (empat) spesialis penunjang medik, 8 (delapan) spesialis lain dan 2 (dua) subspesialis dasar.
- c) Rumah Sakit umum kelas C Adalah Rumah Sakit Umum Kelas C adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 (empat) spesialis dasar dan 4 (empat) spesialis penunjang medik.
- d) Rumah Sakit umum kelas D. Adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 2 (dua) spesialis dasar.

2.4 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.4.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Dalam pengertian sumber daya manusia, yang diliputi bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya (Sukirno Sadodo, 2006).

Menurut Mangkunegara, 2013:2, manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2013:2).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam melakukan suatu merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadadaan,

pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan dalam perusahaan besar maupun perusahaan kecil dunia dalam mengembangkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan bersama, karena keberhasilan suatu organisasi juga tergantung pada karyawan dalam organisasi tersebut, oleh sebab itu sangatlah dibutuhkan karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi.

2.4.2 Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut Zainal (2014:13) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi fungsi manajerial dan fungsi operasional.

a. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2012:21) menjelaskan bahwa fungsi manajerial pada manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan suatu rencana tenaga kerja yang dikerjakan secara efektif serta efisien dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik dan sesuai akan

membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi tersebut merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan merupakan suatu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan suatu kegiatan untuk mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan yang ada perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan, maka akan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi

kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

b. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2012:22) mengemukakan bahwa fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Pengadaan

Pengadaan merupakan suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

3. Kompetensi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung yang berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil dapat diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada

batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

4. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan suatu kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

5. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar karyawan tetap mau bekerja sama hingga pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan berupa program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

6. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

7. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan

oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.4.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013 : 34) antara lain :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.4.4 Beban Kerja

Menurut Manuaba (dalam Dewi, 2013) setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut beban kerja. Jadi defenisi beban kerja adalah kemampuan tubuh manusia dalam menerima pekerjaan. Berdasarkan sudut pandang ergonomik, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognisi maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti merawat, mengangkut, mengangkat, dan mendorong. Sedangkan beban kerja mental dapat berupa sejauhmana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

Menurut Menpan (dalam Dhania, 2010) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu yang tertentu. Beban kerja menurut Tarwaka (dalam Tjiabrata dkk, 2017) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

2.4.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Secara umum hubungan beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka (dalam Astianto & Suprihhadi, 2014) dipengaruhi oleh

beberapa faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

a. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah:

1. Tugas yaitu yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja dan lain-lain.
2. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain
3. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan dan sebagainya.

b. Faktor internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah factor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas factor internal meliputi:

1. Faktor somatic

Meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.

2. Faktor psikis

Terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

2.4.6 Indikator Beban Kerja

Menurut putra (dalam Artadi, 2016) indikator beban kerja meliputi:

a. Target yang harus dicapai

pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.5 Metode Trend Projection

2.5.1 Pengertian Trend

Trend merupakan pergerakan dalam suatu kurun waktu yang kadang-kadang dapat digambarkan dengan garis lurus atau kurva mulus (Madu, 2016). Metode *Trend Projection* adalah suatu metode prediksi serangkaian waktu yang sesuai dengan garis trend terhadap serangkaian titik-titik data masa lalu, kemudian diproyeksikan ke dalam prediksi masa depan. Metode ini merupakan garis trend untuk persamaan matematis. Pada kenyataannya, anggapan bahwa trend dapat diwakili oleh beberapa fungsi sederhana seperti garis lurus sepanjang periode untuk waktu berkala yang diamati jarang ditemukan. Ada tiga Jenis trend yang digunakan untuk memprediksi pergerakan keadaan pada masa yang akan datang, yaitu :

1. Trend Linier, yaitu suatu trend yang kenaikan atau penurunan nilai yang akan diprediksi naik atau turun secara linier. (Iqbal, 2001), dengan persamaan tren linear berikut ini :

Dengan nilai a dan b diperoleh dari formula:

Untuk menghitung pada masa yang akan datang menggunakan rumus berikut ini :

$$a = \frac{\sum y}{n}$$

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2}$$

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Besarnya nilai yang di prediksi

a = konstanta

b = Slope/kecondongan

X = waktu/tahun

2. Trend Parabolik (kuadratik) disebut juga trend kuadratis, merupakan “salah satu bentuk trend non linear yaitu trend yang variabel X-nya berpangkat paling tinggi 2.”(Iqbal, 2001). Hubungan variabel dependen dan independen adalah kuadratik, dengan persamaan untuk trend kuadratik adalah $Y = a + bX + cX^2$. Dengan nilai a, b, dan c diperoleh dari:

$$a = \frac{\sum y - c \sum x^2}{n}$$

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2}$$

$$c = \frac{n \sum x^2 y - \sum x^2 \sum y}{n \sum x^4 - (\sum x^2)^2}$$

3. Trend Eksponensial, yaitu sebuah trend yang nilai variabel tak bebasnya naik secara berlipat ganda atau tidak linier. Analisis trend yang digunakan secara umum untuk model trend pertumbuhan eksponensial dengan persamaan trend eksponensial adalah $Y' = a(1 + b)^x$.

2.5.2 Kegunaan Analisis Trend

Secara umum, semua anggaran termasuk analisis tren peramalan (forecasting) anggaran pendapatan (penjualan), mempunyai tiga kegunaan pokok yaitu :

- a. pedoman kerja;
- b. sebagai alat pengkoordinasi kerja;
- c. sebagai alat pengawasan kerja yang membantu manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan

2.5.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Berikut ini merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Lokasi Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Alfin Luana Putri (2015)	Rumah Sakiit Panti Wilasa Dr. Cipto Semarang	Prediksi Kunjunga Pasien Rawat Jalan Tahun 2015-2019 Rumah Sakiit Panti	Variabel Dependen: jumlah kunjungan pasien rawat jalan, jenis kunjungan	Dari prediksi kunjungan tahun 2015-2019 diperoleh jumlah kunjungan pasien di

No	Peneliti dan Tahun	Lokasi Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
			Wilasa Dr. Cipto Semarang	pasien rawat jalan, jumlah hari buka pelayanan rawat jalan, jumlah tenaga perawat unit rawat jalan, rerata kunjungan pasien perhari, rerata kunjungan pasien baru per hari, angka kunjungan baru terhadap total kunjungan, rasio kunjungan dengan tenaga perawat, trend kunjungan pasien rawat jalan tahun 2010-2014 dan prediksi	poliklinik umum meningkat sebesar 0,06%, spesialistik obsgin meningkat 19,15% dan spesialistik penyakit dalam meningkat 3,95%.

No	Peneliti dan Tahun	Lokasi Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				jumlah kunjungan pada tahun 2015-2019.	
2	Warijan, Elise Garmeliana, Sri Lestari, Endah Dwi Lestari (2018).	RSUD RAA Soewondo Pati	Prediksi Kunjungan Pasien Rawat Jalan Tahun 2018-2022.	Variabel Dependen : Prediksi kunjungan pasien Rawat Jalan	Prediksi rata-rata kunjungan pasien rawat jalan per hari tahun 2018-2022 mengalami peningkatan 9% setiap tahunnya, prediksi rata-rata kunjungan poliklinik per hari tahun 2018-2022 terdapat 22 klinik mengalami peningkatan, 2 klinik mengalami penurunan dan 1 klinik statis, prediksi rata-rata pengunjung baru rawat jalan tahun 2018-2022 mengalami peningkatan 9% setiap tahunnya dan trend kunjungan

No	Peneliti dan Tahun	Lokasi Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
					pasien dan pengunjung baru rawat jalan tahun 2018-2022 mengalami peningkatan setiap tahunnya meskipun angka peningkatan mengalami penurunan sebanyak 1% setiap tahunnya.
<p>Perbedaan: Penelitian yang dilakukan oleh Alfin Luana Putri (2015) meneliti tentang Prediksi Kunjungan Pasien Rawat Jalan Tahun 2015-2019 dan Warijan, Elise Garmelia, Sri Lestari, Endah Dwi Lestari (2018) meneliti mengenai prediksi kunjungan pasien Rawat Jalan tahun 2018-2022, berbeda dengan penelitian yang dilakukan penulis yang membahas mengenai prediksi jumlah kunjungan pasien pada pelayanan IGD, IRJ dan Pelayanan Penunjang Medis taun 2019-2023.</p>					

Sumber : Hasil Kajian Peneliti, 2020