

ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI INSTALASI *CENTRAL STERILE SUPPLY DEPARTEMENT* RUMAH SAKIT X KOTA SEMARANG DALAM MEMENUHI STANDAR KOMPETENSI DAN KEWENANGAN STAF AKREDITASI RUMAH SAKIT

Chaterina Ria Wahyu Indrawati^{1*}, Septo Pawelas Arso¹, Rani Tiyas Budiyan¹

¹Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat

Universitas Diponegoro

*Corresponding author: chaterinaria@gmail.com

ABSTRACT

The most influential factor in achieving the quality of hospital services is human resource management. Fulfilling the standards set in hospital accreditation for each service delivery to patients, both medically and non-medically, is an effort that can be made to maintain service quality. The research method used is a qualitative method with a descriptive approach with the aim of getting an overview of the state of human resource management in the CSSD Installation of X Hospital Semarang City. The results of the study found that human resource management at the CSSD Installation staff had met the KKS SNARS standards and so far had been able to support maintaining the maximum results of hospital accreditation. However, in practice, there were things that were not suitable, such as recruitment of staff who did not meet the predetermined requirements, there was a shortage of applicants due to the requirements being set too high. There are also staff whose job descriptions are only oriented to the output of the CSSD installation, namely the procurement of sterile goods for other units in the hospital in a timely manner without regard to applicable standards and procedures such as the use of personal protective equipment. With this research, it can be used as material for consideration for hospitals in conducting in-depth evaluations in the process of implementing human resource management.

Keywords : *Human Resource Management, Central Sterile Supply Departement, Hospital*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi dimana pelayanan kesehatan menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Berdasarkan UU no 44 tahun 2009 pasal 3 salah satu tujuan dalam penyelenggaraan rumah sakit adalah meningkatkan mutu dan mempertahankan standar rumah sakit. Serta upaya dalam mencapai tujuan tersebut, rumah sakit memiliki beberapa fungsi yang seharusnya dilakukan dimana salah satunya adalah menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan. Hal ini menjadi acuan rumah sakit untuk

terus menjaga mutu dalam pelayanan dan menjaga kepercayaan pasien dalam mendapatkan pelayanan kesehatan sebaik-baiknya.(1)

Dalam melaksanakan upaya-upaya kesehatan, rumah sakit memiliki beberapa instalansi untuk memberikan pelayanan termasuk instalasi CSSD (Central Sterile Supply Department). Yang dimaksud dengan CSSD/Instalasi pusat sterilisasi adalah unit pelayanan *non structural* yang berfungsi memberikan pelayanan sterilisasi yang sesuai standar dan memenuhi kebutuhan barang steril di rumah sakit. Terdapat beberapa tugas utama pusat sterilisasi, antara lain berpartisipasi dalam

pemilihan peralatan dan bahan yang aman dan efektif serta bermutu; mempertahankan standar yang telah ditetapkan; menyelenggarakan pendidikan dan pengembangan staf instalasi pusat sterilisasi yang bersifat intern maupun ekstern; serta mengevaluasi hasil sterilisasi dan lain sebagainya.(2) Segala proses yang ada pada Instalasi CSSD tidak terlepas dari campur tangan sumber daya manusia. Sehingga ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang baik sesuai dengan profesi merupakan penunjang keberhasilan dalam melaksanakan tugas instalasi CSSD sesuai dengan standar akreditasi rumah sakit.(3)

Berdasarkan Permenkes No 12 Tahun 2020, setiap rumah sakit diwajibkan terakreditasi. Pelaksanaan akreditasi dilakukan secara berkala setiap 4 tahun. Akreditasi Rumah Sakit di Indonesia dilaksanakan untuk menilai kepatuhan rumah sakit terhadap standar akreditasi. Standar akreditasi untuk rumah sakit yang mulai diberlakukan pada Januari 2018 diberi nama Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit Edisi 1 dan disingkat menjadi SNARS.(4)(5)

Rumah sakit X merupakan salah satu rumah sakit tipe C. Pada tahun 2016 telah menerima sertifikat Akreditasi Versi 212 dengan predikat Lulus Paripurna dari KARS. Dalam menjalankan proses sterilisasi pada bagian CSSD, rumah sakit X berpedoman pada buku pedoman Central Sterile Supply Departement (CSSD) oleh Depkes RI tahun 2009.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lintang Kusuma Delia pada penelitian Rencana Pengembangan CSSD Berdasarkan Kebutuhan di RS Meilia Tahun 2015,

penelitian oleh Irma Febri Mustika pada penelitian Evaluasi Manajemen CSSD di Rumah Sakit dan penelitian oleh Widodo Hariyono pada penelitian Kesiapan Menghadapi Akreditasi Pada Pelayanan Administrasi dan Manajemen di Rumah Sakit Umum Rajawali Citra Kabupaten Bantul ditemukan keadaan yang bermasalah dalam manajemen sumber daya manusia yaitu hanya 1 orang yang mampu melakukan pengendalian infeksi dan mutu dengan indicator kimia, biologi dan mekanik; tidak adanya penanggung jawab CSSD sehingga kebutuhan di instalasi tersebut kurang diperhatikan dan tidak menjadi prioritas; pengetahuan dan kemampuan petugas masih kurang terhadap informasi terbaru tentang sterilisasi; jumlah SDM yang terbatas sehingga pelayanan tidak maksimal karena beban kerja yang berlebih dan belum siapnya kondisi SDM dalam memenuhi standar akreditasi rumah sakit.(6-8)

Kondisi Instalasi CSSD di Rumah Sakit X Semarang terdapat monitoring yang kurang berjalan, hal ini dikarenakan bagian CSSD hanya mengandalkan kesadaran karyawan karena tidak terdapat tenaga K3 secara khusus dan hanya terdapat 1x visit dari bagian Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI) Rumah Sakit serta hanya melakukan pelaporan rutin saja ke bagian PPI. Diketahui pula bahwa tidak terdapat data kecelakaan karyawan di bagian CSSD dikarenakan di antara karyawan belum tumbuh kesadaran pentingnya penggunaan alat pelindung diri sehingga terjadi kecelakaan seperti tertusuk jarum. Salah satu indikator keberhasilan dalam pelayanan RS adalah manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan standar Kompetensi dan Kewenangan Staf (KKS) dalam Standar Nasional

Akreditasi Rumah Sakit (SNARS). Agar dapat tercapai kondisi manajemen SDM sesuai dengan standar akreditasi, salah satunya adalah melakukan evaluasi terhadap proses manajemen sumber daya manusia dan membandingkan dengan standar yang harus dipenuhi pada standar KKS SNARS.(9,10)

Dalam SNARS (Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit), pada penilaian standar PPI (Pencegahan dan Pengendalian Infeksi) terdapat poin yang menyatakan “Rumah sakit menurunkan risiko infeksi dengan melakukan pembersihan dan sterilisasi peralatan dengan baik serta mengelola dengan benar”. Pada penilaian instalasi CSSD, terdapat beberapa jenis indikator mutu yang ditinjau antara lain: 1) Pada indikator struktur terdapat presentase petugas CSSD yang telah mengikuti pelatihan CSSD. 2) Pada indikator proses terdapat kepatuhan petugas dekontaminasi CSSD dalam menggunakan APD dan kepatuhan petugas pengemasan CSSD dalam melakukan pengecekan kebersihan instrument yang sudah dibersihkan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang menggunakan teknik pengumpulan data secara wawancara mendalam. (11,12)

Tahapan yang dilakukan dalam penelitian ini mengurus surat ijin penelitian, melakukan studi pendahuluan, telah mengurus ethical clearance dan mendapat nomor bukti lolos 371/EA/KEPK-FK/2022, melakukan proses penelitian, menganalisis data yang didapat dan menjelaskan hasil penelitian kedalam susunan berupa skripsi.

Berdasarkan hal-hal di atas dan pada saat melakukan survey tempat penelitian, peneliti mendapatkan data kelengkapan indikator steril dan data kepatuhan penggunaan APD dari bagian PPI di RS X Kota Semarang telah menunjukkan 100% instrumen yang dikeluarkan dari instalasi CSSD steril dan 100% petugas selalu mengenakan APD namun saat melakukan wawancara dengan salah satu karyawan instalasi CSSD menyatakan bahwa pernah terjadi kecelakaan kerja seperti tertusuk jarum. Bagaimana dengan keadaan sebenarnya SDM di Instalasi CSSD? Bagaimana langkah-langkah persiapan SDM CSSD dalam memenuhi standar akreditasi? Bagaimana proses-proses manajemen SDM yang terjadi di rumah sakit tersebut khususnya mengenai sumber daya manusia CSSD dalam memenuhi standar akreditasi? Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai manajemen sumber daya manusia di instalasi CSSD RS X Kota Semarang untuk memenuhi standar akreditasi.

Subjek pada penelitian ini dibagi menjadi 2 yaitu informan utama dan informan triangulasi. Informan utama merupakan pihak yang paham mengenai keberjalanan manajemen sumber daya manusia di Instalasi CSSD RS x Kota Semarang yaitu Kepala Sub Bagian Personalia, Kepala Bagian Pendidikan dan Pelatihan dan Kepala Instalasi CSSD. Informan triangulasi adalah pihak yang memberikan informasi sebagai pembanding dengan informasi yang didapatkan dari informan utama yaitu Kepala Instalasi CSSD dan staf Instalasi CSSD.

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2022-Agustus 2022 dan Lokasi Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit X Kota Semarang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan berikut hasil capaian dari Rumah mengenai manajemen sumber daya manusia di Instalasi CSSD berdasarkan standar kompetensi dan kewenangan staf (KKS) :



Standar	Elemen penilaian	Pencapaian	Keterangan
KKS 1	Adanya penetapan perencanaan kebutuhan staf berdasarkan perencanaan strategis dan perencanaan tahunan sesuai kebutuhan rumah sakit	Tercapai	Terdapat regulasi yang dijadikan acuan oleh Kepala CSSD dalam perencanaan kebutuhan SDM yang telah disesuaikan dengan perencanaan strategis rumah sakit
	Adanya kejelasan hubungan antara perencanaan strategis, perencanaan tahunan dan perencanaan kebutuhan staf	Tercapai	Terdapat hubungan antara perencanaan SDM yang dilakukan dengan rencana strategis maupun RKA rumah sakit berupa alur proses yang berlaku dalam pengajuan penambahan SDM
	Adanya bukti perencanaan kebutuhan staf berdasarkan kebutuhan unit CSSD	Tercapai	Perencanaan sumber daya manusia diupayakan berdasarkan kebutuhan Instalasi CSSD dengan pengajuan penambahan tenaga dari kepala instalasi CSSD berdasarkan metode analisis beban kerja dan <i>job analysis</i>
KKS 2	Terdapat regulasi mengenai metode penetapan pola ketenagaan	Tercapai	Terdapat regulasi yang dijadikan acuan dalam mengatur pola ketenagaan yaitu berdasarkan pedoman SDM RS X Kota Semarang yang telah tersusun secara internal dan disesuaikan dengan peraturan pemerintah dan kebutuhan rumah sakit
	Adanya bukti penyusunan pola ketenagaan yang dilakukan secara kolaborasi dengan Instalasi CSSD berdasarkan jumlah, jenis dan kualifikasi	Tercapai	Terdapat alur proses yang dilakukan Kepala CSSD termasuk evaluasi perencanaan SDM sebelumnya untuk merencanakan SDM ke depannya melalui metode analisis beban kerja dan <i>job analysis</i>
	Adanya pelaksanaan pengaturan penempatan dan penempatan kembali staf sesuai panduan	Tercapai	Untuk staf baru, Kepala CSSD sebelum mengajukan penambahan staf sudah menganalisis dan menentukan bagian mana yang dibutuhkan tenaga tambahan. Apabila untuk penempatan kembali dilakukan berdasarkan evaluasi kinerja dan kemampuan staf oleh Kepala CSSD
KKS 3	Terdapat regulasi proses rekrutmen	Tercapai	Regulasi yang digunakan merupakan dari pedoman SDM yang berlaku di rumah sakit X Kota Semarang
	Bukti pelaksanaan proses rekrutmen	Tercapai	Bukti pelaksanaan adanya rekrutmen terdapat di sosial media rumah sakit
KKS 5	Regulasi proses seleksi non klinis	tercapai	Masih tercantum dalam pedoman sumber daya manusia yang berlaku di rumah sakit X Kota Semarang
KKS 6	Pelaksanaan seleksi sesuai regulasi	Tercapai	Dibuktikan dengan dokumentasi pelaksanaan seleksi
	Staf baru bekerja sesuai SOP	Tercapai	Adanya pengawasan dari Kepala CSSD
	Adanya evaluasi kinerja	Tercapai	Menurut keterangan kepala CSSD evaluasi dilakukan rutin secara formal dan non formal
	Kelengkapan file kepegawaian	Tercapai	Dikarenakan pihak personalia selalu meminta melengkapi dokumen yang belum ada kepada seluruh staf rumah sakit
	File kepegawaian diperbarui secara rutin	Tercapai	Dari bagian personalia unit SDM selalu meminta dokumen yang terupdate kepada staf CSSD

KKS 7	Regulasi pelaksanaan orientasi	Tercapai	Regulasi yang dijadikan acuan berdasarkan pedoman sumber daya manusia RS X Kota Semarang
	Pelaksanaan orientasi bagi staf baru	Tercapai	Di buktikan dengan adanya dokumentasi pelaksanaan orientasi
KKS 8	Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berdasarkan hasil pengukuran mutu, monitor program manajemen fasilitas, teknologi baru, evaluasi kinerja, prosedur baru, layanan baru	Tercapai	Tercantum dalam TOR saat pengajuan diadakannya pelatihan, hal yang menjadi latar belakang pengadaannya
	Pelaksanaan pelatihan sesuai kebutuhan	Tercapai	TOR yang di ajukan oleh Kepala CSSD berdasarkan kebutuhan dari staf Instalasi CSSD
	Pelaksanaan pelatihan secara berkelanjutan	Tercapai	Pelatihan yang bersifat kebutuhan akreditasi selalu diadakan per tahun. Sedangkan pelatihan internal CSSD diadakan dengan melihat evaluasi kinerja dan kemampuan staf CSSD
	Dukungan Fasilitas dan anggaran pelatihan	Tercapai	Keterangan dari kepala CSSD tidak ada kendala dalam fasilitas dan anggaran untuk pelatihan

Aspek Perencanaan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses perencanaan SDM merupakan proses perkiraan kebutuhan SDM secara sistematis untuk memastikan jumlah karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan standar kualifikasi yang ditentukan dan tersedia pada saat dibutuhkan.(13) Dalam akreditasi terdapat standar Kompetensi dan Kewenangan Staf (KKS) 1 yang menilai mengenai perencanaan kebutuhan staf rumah sakit, yang dimaksud adalah pimpinan unit CSSD harus menetapkan persyaratan pendidikan, kompetensi, kewenangan, keterampilan, pengetahuan dan pengalaman staf untuk memenuhi kebutuhan staf di Instalasi CSSD sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pada standar KKS 2, merupakan penilaian terhadap perencanaan kebutuhan staf sebelumnya sehingga melihat dari evaluasi penempatan staf apakah sudah sesuai kompetensi yang dimiliki staf tersebut atau perlu

dilakukan penempatan kembali. Sehingga pimpinan CSSD perlu membuat rencana pola ketenagaan dengan memperhatikan jenjang kepegawaian, kompetensi staf, keadaan kekurangan staf, keinginan staf dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Maka perencanaan SDM yang sudah ada perlu di monitor secara berkelanjutan dan dilakukan pembaharuan apabila dibutuhkan.(10)(14)

Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia di Instalasi CSSD RS X Kota Semarang dilakukan berdasarkan rencana strategis rumah sakit dan analisis beban kerja yang dilakukan Kepala CSSD dengan metode WISN, setelah itu Kepala CSSD akan mengajukan penambahan tenaga kerja dengan berkoordinasi dengan bagian SDM RS (Sumber Daya Manusia Rumah Sakit) jika menurut hasil analisis beban kerja perlu adanya penambahan tenaga kerja kepada Direktur.

Aspek Rekrutmen dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Rekrutmen merupakan keberlanjutan dari perencanaan SDM yang dinilai membutuhkan penambahan tenaga kerja yang disertai dengan kejelasan kuantitas dan kualitas tenaga yang dibutuhkan. Yang dimaksud dengan rekrutmen adalah suatu proses dari keinginan untuk mengisi lowongan pekerjaan hingga pelamar yang ingin mengisi lowongan tersebut mengirimkan berkas lamarannya.(9) Pada standar KKS 3 menilai mengenai penetapan dan pelaksanaan proses rekrutmen di rumah sakit yang terpusat, efisien, dan terkoordinasi agar terlaksana proses yang seragam di seluruh rumah sakit. Rekrutmen ini dibutuhkan agar unit yang membutuhkan lebih dari segi jumlah dan kualifikasi staf dapat memberikan pelayanan lebih maksimal.(10)

Perekrutan akan dilaksanakan oleh bagian SDM apabila pengajuan penambahan tenaga kerja bagian CSSD telah disetujui oleh pihak Direktur dan diteruskan kepada bagian SDM untuk ditindaklanjuti. Bagian SDM nantinya akan menyebarkan informasi penerimaan tenaga kerja baru melalui seluruh media sosial yang digunakan rumah sakit dan mencantumkan syarat-syarat yang dibutuhkan beserta email rumah sakit sebagai sarana bagi pelamar untuk mengirimkan berkas-berkas yang disyaratkan dalam mendaftar. Namun bagian unit CSSD sudah lebih dari 5 tahun tidak mengajukan penambahan tenaga karena dirasa tenaga sudah sesuai dengan kebutuhan yang ada. Namun berdasarkan hasil pengamatan masih terdapat kelainan dalam proses melaksanakan tugas kerja yang dapat terjadi akibat faktor kelebihan beban kerja dengan tuntutan staf harus menyelesaikannya dengan cepat hingga staf

menghiraukan SOP yang harus ditaati dalam proses melaksanakan kerjanya.

Aspek Seleksi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Seleksi merupakan keberlanjutan dari proses perekrutan dimana pelamar yang telah mengirimkan berkas-berkas persyaratan akan diseleksi apakah berkas yang dikirim telah sesuai dengan syarat yang dibutuhkan oleh pihak rumah sakit, jika sudah sesuai maka dinyatakan lulus dan pelamar akan mengikuti tahap tes seleksi selanjutnya. Tahapan tes seleksi penerimaan tenaga kerja baru yang ada di RS X Kota Semarang adalah tes seleksi berkas, tes wawancara untuk verifikasi keaslian berkas yang dikirim, tes tertulis, tes wawancara dengan atasan bagian yang dilamar dan tes kesehatan. Sistem seleksi yang digunakan adalah *successive-hurdles* yaitu jika pelamar pada suatu tingkat tahapan seleksi dinyatakan tidak lulus atau mendapatkan penilaian dibawah standar yang telah ditetapkan maka pelamar akan dinyatakan gugur dan tidak bisa mengikuti tahapan tes seleksi selanjutnya.(9,15)(16) Terdapat pernyataan dari kepala CSSD bahwa bagian CSSD bukan menerima sumber daya manusia yang telah siap bekerja dengan sempurna sesuai ketentuan persyaratan yang telah dicantumkan dalam rekrutmen namun membentuknya setelah masuk dengan proses orientasi dan pelatihan serta pendidikan yang di adakan di rumah sakit. Sehingga penentuan keputusan tidak mutlak sesuai dengan patokan persyaratan yang ada namun dengan pertimbangan-pertimbangan lain dari pihak Kepala CSSD maupun pihak bagian SDM.

Aspek Pengembangan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengembangan dalam manajemen sumber daya manusia dapat dilakukan dengan pengadaan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja. Pendidikan dan pelatihan mempunyai peran yang besar dalam membentuk sumber daya manusia menjadi lebih terampil dan kompeten dalam mencapai tujuan instalasi maupun rumah sakit. Pendidikan dan pelatihan hendaknya dilakukan secara keberlanjutan beriringan dengan perkembangan teknologi dan pengetahuan yang semakin maju. Kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan terlihat dari adanya gap / kesenjangan antara pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh staf dengan keadaan pekerjaan yang mendapat tuntutan dari permintaan pasien yang semakin bermacam-macam dan tuntutan agar dapat bersaing dengan rumah sakit lain untuk mengikuti perkembangan pengetahuan dan teknologi yang ada saat ini maupun di masa depan.(9,13,15)

Pada akreditasi standar KKS 8 menilai mengenai seluruh tenaga kerja rumah sakit mengikuti pendidikan atau pelatihan baik di dalam maupun di luar rumah sakit termasuk dengan pendidikan profesi berkelanjutan untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi yang menjadi standar mutu pelayanan. Elemen penilaiannya adalah dengan adanya program pendidikan dan pelatihan yang diadakan berdasarkan hasil kegiatan pengukuran mutu dan keselamatan, monitoring manajemen fasilitas, penggunaan teknologi medis baru, adanya kesenjangan dari keterampilan dan pengetahuan melalui evaluasi kinerja, prosedur klinis baru dan

adanya rencana pelayanan baru; adanya bukti pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang didukung dengan kejelasan jadwal, anggaran, materi dan fasilitas.(10)

Pelatihan dan pendidikan yang didapatkan staf CSSD terdapat 2 jenis yaitu pelatihan dan pendidikan umum yang diberikan kepada seluruh staf rumah sakit dan pelatihan dan pendidikan khusus yang hanya diberikan kepada staf CSSD. Pelatihan umum merupakan pelatihan yang harus didapatkan karena merupakan standar dalam akreditasi yaitu pelatihan mencuci tangan, pelatihan memberikan nafas buatan, pelatihan penggunaan alat pemadam api ringan dan pelatihan penanganan pasien dalam keadaan bencana. Pelatihan khusus yang dimaksud adalah pelatihan mendalam berhubungan pekerjaan di Instalasi CSSD seperti pelatihan menggunakan alat sterilisasi, cara dekontaminasi alat, cara penyimpanan alat, cara membersihkan linen dengan benar dan sesuai prosedur dan sebagainya. Penyimpanan dokumentasi pelaksanaan pelatihan masih kurang terkoordinasi baik di bagian Diklat maupun bagian CSSD. Sehingga untuk mencari data dokumentasi pelatihan dibutuhkan waktu yang lama. Namun untuk bagian Diklat saat ini sedang mencoba mengikuti perkembangan teknologi dengan sistem barcode untuk absensi dan pelaksanaan pre-test post-test sehingga data berupa softfile terangkum menjadi satu.

Aspek Pemeliharaan dan Penggunaan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu bentuk pemeliharaan SDM adalah dengan memberikan orientasi saat menjadi staf baru. Orientasi adalah tahapan pengenalan awal

bagi setiap karyawan baru yang benar-benar telah diterima masuk untuk bekerja sama dengan karyawan lama. Harapan diadakan orientasi ini adalah staf baru tidak merasa canggung atau terlalu asing dengan karyawan lainnya dan kondisi tempat bekerjanya. Pada akreditasi standar KKS 7 menilai mengenai pemberian orientasi kepada semua staf klinis maupun non klinis pada saat diterima bekerja. Elemen yang menjadi penilaian adalah regulasi pengadaan orientasi dan bukti pelaksanaan orientasi umum dan orientasi khusus.(10,15)

Pemeliharaan sumber daya manusia di RS X Kota Semarang dilakukan salah satunya melalui orientasi dimana orientasi terdiri dari 2 jenis yaitu orientasi umum dan orientasi khusus. Orientasi umum mengenalkan staf baru mengenai keseluruhan profil rumah sakit, sejarah rumah sakit serta materi-materi tambahan untuk membentuk staf baru sesuai dengan visi misi rumah sakit. Dilanjutkan dengan orientasi umum yang mengenalkan lebih dalam mengenai unit CSSD beserta pengarahan apa yang menjadi tugas staf baru tersebut.

Penggunaan sumber daya manusia sesuai dengan uraian tugas yang ada di dalam file kepegawaian. Di dalam file kepegawaian lengkap berisikan keseluruhan mengenai staf CSSD dari berkas lamaran, hasil seleksi, surat pengangkatan, sertifikat pelatihan, uraian tugas sampai penilaian kinerja.(10) Sehingga dengan melihat kelengkapan file kepegawaian dapat diketahui staf CSSD telah mendapatkan hak dan kewajibannya sebagai tenaga kerja di RS X Kota Semarang dan telah bekerja sesuai dengan uraian tugas yang ada.

Namun pada dokumen checklist file kepegawaian tidak ditemukan mengenai data kesehatan pegawai.

SIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia di Instalasi *Central Sterile Supply Departement* RS X Kota Semarang telah sesuai dengan standar akreditasi Kompetensi Kewenangan Staf poin 1,2,3,5,6,7,8 saat ditinjau dari elemen penilaian yang ada yaitu regulasi, pelaksanaan dan dokumentasi. Namun dalam proses keadaan dalam pelaksanaannya terdapat hal-hal yang kurang sesuai seperti penerimaan staf yang tidak sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan, adanya kekurangan pelamar akibat persyaratan yang ditetapkan terlalu tinggi. Terdapat pula staf yang melakukan uraian tugas hanya berorientasi keluaran Instalasi CSSD yaitu pada pengadaan barang steril bagi unit-unit lain di rumah sakit secara tepat waktu tanpa memperhatikan SOP penggunaan alat pelindung diri.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada ditujukan kepada :

1. Pihak-pihak dari Bagian Prodi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro yang telah memberikan perijinan dan membantu proses penelitian sehingga dapat terlaksananya penelitian ini
2. Pihak-pihak dari Rumah Sakit X Kota Semarang yang telah bersedia memberikan perijinan sebagai tempat penelitian dan menjadi informan pada penelitian ini.

Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih dalam mengenai hubungan standar Kompetensi dan Kewenangan Staf (KKS) dalam Standar Nasional Akreditasi

Rumah Sakit (SNARS) dengan Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat menganalisis beban kerja yang terdapat di Instalasi *Central Sterile Supply Department* (CSSD) Rumah Sakit X Kota Semarang.

5.

8. Hariyono W. Rumah sakit Raja wali Citra Kab Bantul (telaah Pembanding Akreditasi Rumah Sakit di Bidang Pelayanan K3B). Kesmas. 2013;7(2):113–6.

9. Syafri W, Alwi. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik. Vol. 59. 2014. 114 p.

10. Akreditasi K, Sakit R. Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit Edisi 1. 2018;

11. Saryono, Anggraeni M. Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Bidang Kesehatan. Yogyakarta: Nuha Medika; 2010.

12. Sugiyono PD. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta; 2006.

13. Iswanto Y. Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). :1–51.

14. Sastrohadiwiryono S. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.; 2002.

15. Priyono. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2010. 209 p.

16. Marwansyah. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.; 2010.

DAFTAR PUSTAKA

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit. 2009;
2. Departemen Kesehatan Republik Indonesia, Persatuan Instalasi Pusat Sterilisasi Indonesia. Pedoman Instalasi Pusat Sterilisasi Central Sterile Supply Department (CSSD) di Rumah Sakit. Jakarta; 2009.
3. Hidayat ET. Panduan CSSD (Central Sterilisasi Suplai Departemen) Modern. 2003.
4. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Akreditasi Rumah Sakit. Akrab Juara [Internet]. 2020;5(1):43–54. Available from: <http://www.akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/919>
5. Komisi Akreditasi Rumah Sakit. Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit Edisi 1. 2017.
6. Delia LK. Rencana Pengembangan CSSD (Central Sterile and Supplies Department) Berdasarkan Kebutuhan di RS Meilia Tahun 2015. 2015;3:11–9.
7. Mustika IF. Evaluasi Manajemen Central Sterile Supply Departement (Ccssd) Di Rumah Sakit. J Med Indones. 2020;1(2):1–

