

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit menurut Undang-undang No. 44 Tahun 2009 adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Dalam mewujudkan suatu pelayanan yang prima maka harus didukung oleh semua unit yang ada di rumah sakit, tidak hanya unit yang berhubungan dengan pelayanan saja. Maka dari itu semua unit tersebut harus dirancang sedemikian rupa dalam perencanaannya agar menghasilkan kinerja yang optimal yang akan menghasilkan pelayanan prima sesuai yang diharapkan. Kinerja yang maksimal didasari pada sumber daya manusia yang kompeten yang bisa menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajibannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang penting dalam organisasi rumah sakit. Tanpa adanya sumber daya manusia organisasi tidak akan berarti apa-apa. SDM di rumah sakit perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi.

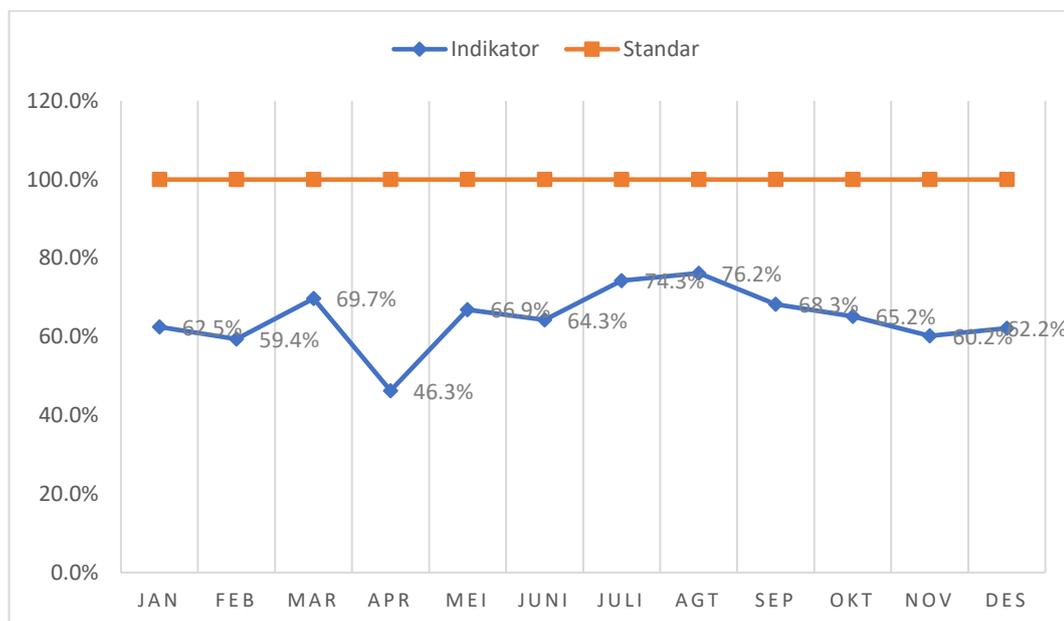
Berdasarkan *World Health Organization* (WHO), SDM kesehatan adalah semua orang yang kegiatan pokoknya ditujukan untuk meningkatkan kesehatan. Mereka terdiri atas orang-orang yang memberikan pelayanan kesehatan seperti dokter, perawat, apoteker, teknisi laboratorium, manajemen, serta tenaga

pendukung seperti bagian keuangan, sopir, dan lain sebagainya. Secara kasar, WHO memperkirakan terdapat 59,8 juta tenaga kesehatan di dunia dan dari jumlah tersebut diperkirakan dua pertiga (39,5 juta) dari jumlah keseluruhan tenaga kesehatan memberikan pelayanan kesehatan dan sepertiganya (19,8 juta) merupakan tenaga pendukung dan manajemen WHO (2006).

Untuk menghasilkan SDM yang berkualitas bagi rumah sakit maka perlu dilakukan perencanaan SDM sesuai kebutuhan rumah sakit. Perencanaan tidak terlepas dari aktivitas individu maupun organisasi. Pada organisasi rumah sakit besar maupun kecil, perencanaan merupakan hasil dari perkembangan organisasi tersebut. Semakin besar suatu organisasi, maka semakin kompleks pula tugas perencanaan yang harus dilakukan. Salah satu metode dalam perencanaan SDM adalah metode *Workload Indicator Staff Need* (WISN). Metode WISN ini diterbitkan oleh Menteri Kesehatan melalui Keputusan Menteri Kesehatan (Kepmenkes) Republik Indonesia (RI) Nomor 81/Menkes/SK/I?2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit.

Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya merupakan salah satu rumah sakit di Surabaya yang bertipe B dan sudah terakreditasi paripurna. Dalam menyelenggarakan pelayanannya Rumah Sakit Islam Jemursari berpedoman pada Standar Pelayanan Minimal (SPM) Rumah Sakit. Oleh karena itu semua unit kerja di RSI Jemursari harus patuh pada Standar Pelayanan Minimal dalam menjalankan tugasnya masing-masing, tidak hanya pada unit yang berhubungan pada pelayanan saja, unit penunjang pelayanan juga harus bekerja sesuai dengan

target yang sudah ditetapkan didalam SPM, termasuk pada Unit Pemeliharaan Sarana di RSI Jemursari Surabaya. Pada Standar Pelayanan Minimal tahun 2018 peneliti menemukan suatu capaian indikator yang masih dibawah standar yang ada yaitu pada Unit Pemeliharaan Sarana seperti yang kita lihat pada tabel dibawah ini.



Gambar 1. 1 Pencapaian Indikator Mutu Unit Pemeliharaan Sarana Tahun 2018

Dari tabel diatas merupakan hasil capaian indikator mutu unit pemeliharaan sarana tahun 2018. Tabel diatas bisa kita lihat bahwa pada bulan januari sampai bulan desember presentase ketepatan waktu pemeliharaan alat umum mengalami naik turun, dan dari semuanya masih dibawah standar yang ada yaitu 100%. Berdasarkan wawancara dengan kepala instalasi unit pemeliharaan sarana masalah rendahnya ketepatan waktu pemeliharaan alat umum di unit pemeliharaan sarana salah satunya dipengaruhi oleh kurangnya sumber daya manusia di unit tersebut. Berikut adalah kualifikasi SDM yang ada di unit pemeliharaan sarana.

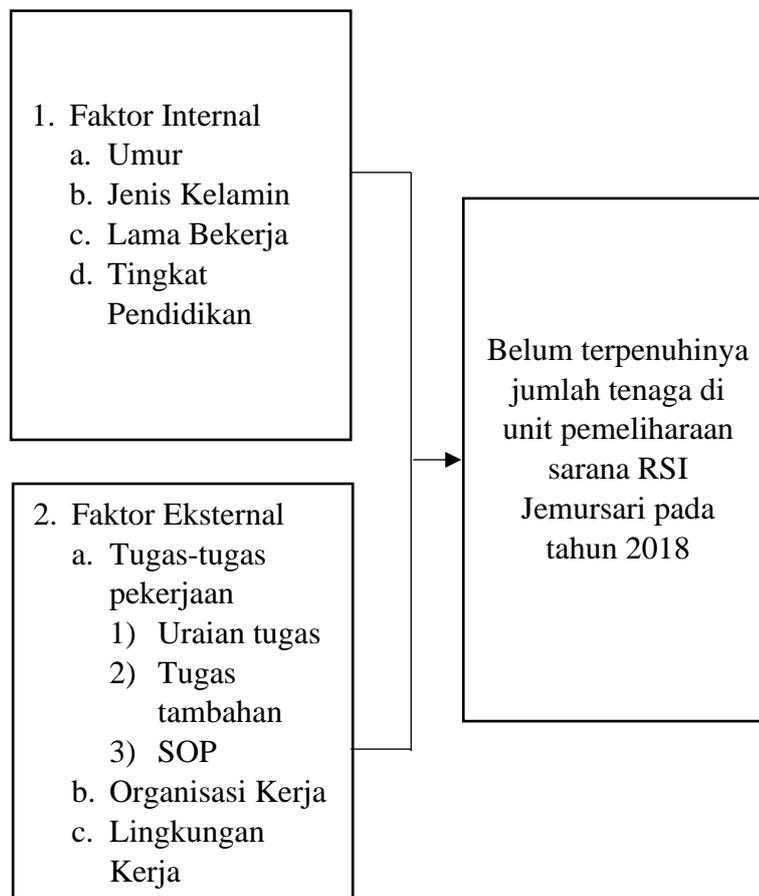
Tabel 1. 1 Kualifikasi SDM Unit Pemeliharaan Sarana RSI Jemursari Surabaya
Per Maret 2019

No.	Nama Jabatan	Pendidikan	Jumlah
1.	Kepala unit pemeliharaan sarana	D3	1
2.	Penanggung jawab pemeliharaan sarana umum	SMA	1
3.	Penanggung jawab pemeliharaan sarana medis	D3	1
4.	Staff	D3	1
5.	Staff	SMA	6
Total			10

Sumber : Data sekunder RSI Jemursari Tahun 2019

Pada tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa total karyawan unit pemeliharaan sarana adalah 10 orang, dan dari 10 orang tersebut karyawan yang memiliki ijazah D3 sebanyak 3 orang dan yang memiliki ijazah SMA sebanyak 7 orang. Secara keseluruhan jumlah karyawan dengan lulusan SMA lebih banyak dibandingkan karyawan lulusan D3. Berdasarkan wawancara dengan kepala instalasi pemeliharaan sarana karena jumlah karyawan yang kurang memenuhi maka karyawan di instalasi tersebut lebih banyak ditugaskan terkait dengan alat medis, sehingga untuk alat umum kurang terpenuhi sumber daya manusianya. Berdasarkan beberapa hal tersebut peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian tentang analisis kebutuhan tenaga kerja menggunakan metode WISN di Unit Pemeliharaan Sarana dengan sistem kerja shift RSI Jemursari Surabaya.

1.2 Kajian/Identifikasi Masalah



Gambar 1. 2 Identifikasi Masalah

Gambar 1.1 diatas merupakan bagan identifikasi masalah dari penelitian ini. Pada bagan diatas dapat diketahui bahwa masalah belum terpenuhinya jumlah tenaga di unit pemeliharaan sarana RSI Jemursari pada tahun 2018 dipengaruhi oleh faktor-faktor dalam beban kerja yang dikemukakan oleh Rodahl (1989) dan Manuaba (2000), dalam Prihatini (2007), yaitu faktor internal dan eksternal. Berikut ini adalah penjelasan dari kedua faktor tersebut :

1. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi

dari beban kerja eksternal. Faktor internal terdiri dari:

a. Umur

Semakin bertambah usia, maka semakin bertambah beban kerja fisik yang diterima oleh seseorang sehingga mengakibatkan dirasakannya kesulitan ketika melakukan pekerjaan tersebut.

b. Jenis Kelamin

Intensitas pekerjaan yang dilakukan laki-laki dan perempuan tentunya berbeda. Laki-laki cenderung sanggup mengerjakan pekerjaan yang lebih berat dibandingkan perempuan.

c. Lama Bekerja

Masa kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya, semakin banyak pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya maka semakin cepat pula tugas yang dikerjakan pekerja.

d. Tingkat Pendidikan

Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada di sekitar kita untuk kelancaran tugas, semakin tinggi pendidikan semakin tinggi pula produktivitas kerja (Arfida, 2003).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja. Faktor eksternal terdiri dari:

a. Tugas-tugas pekerjaan

Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

b. Organisasi Kerja

Organisasi kerja seperti waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana analisis waktu kerja tenaga di Unit Pemeliharaan Sarana dengan sistem kerja shift RSI Surabaya?
2. Bagaimana analisis unit kerja dan kategori sumber daya manusia di Unit Pemeliharaan Sarana dengan sistem kerja shift RSI Jemursari Surabaya?
3. Bagaimana analisis standar beban kerja tenaga di Unit Pemeliharaan Sarana dengan sistem kerja shift RSI Jemursari Surabaya?
4. Bagaimana analisis standar kelonggaran tenaga di Unit Pemeliharaan Sarana dengan sistem kerja shift RSI Jemursari Surabaya?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja menggunakan metode WISN di Unit Pemeliharaan Sarana dengan Sistem Kerja Shift Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi waktu kerja tenaga di Unit Pemeliharaan Sarana dengan sistem kerja shift RSI Surabaya.
2. Mengidentifikasi unit kerja dan kategori sumber daya manusia di Unit Pemeliharaan Sarana dengan sistem kerja shift RSI Jemursari Surabaya.
3. Mengidentifikasi standar beban kerja tenaga di Unit Pemeliharaan Sarana RSI dengan sistem kerja shift Jemursari Surabaya.
4. Mengidentifikasi standar kelonggaran tenaga di Unit Pemeliharaan Sarana dengan sistem kerja shift RSI Jemursari Surabaya.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Bagi Peneliti

1. Menambah pengetahuan peneliti tentang analisa kebutuhan tenaga kerja dalam sebuah penelitian.
2. Menambah pengetahuan bagi peneliti untuk melakukan sebuah penelitian.
3. Peneliti dapat memahami permasalahan yang ada di rumah sakit dan mengetahui bagaimana cara mendapatkan solusinya.

1.5.2 Manfaat Bagi RSI Jemursari Surabaya

Mendapatkan saran dan masukan dari penelitian ini dalam rangka sebagai pertimbangan dalam merencanakan kebutuhan tenaga di Unit Pemeliharaan Sarana RSI Jemursari Surabaya.

1.5.3 Manfaat Bagi STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo

Sebagai referensi untuk mahasiswa STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo dalam penelitian-penelitian selanjutnya.