

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia kesehatan yang dihadapi dewasa ini antara lain pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia kesehatan belum dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia (SDM) untuk pembangunan kesehatan. Perencanaan kebijakan dan program sumber daya manusia kesehatan masih lemah dan belum didukung dengan tersedianya sistem informasi terkait sumber daya manusia kesehatan yang memadai, masih kurang serasinya antara kebutuhan dan pengadaan berbagai jenis sumber daya manusia kesehatan, kualitas hasil pendidikan sumber daya manusia kesehatan dan pelatihan kesehatan pada umumnya masih belum merata, serta kurangnya pemerataan sumber daya manusia kesehatan yang berkualitas (SKN, 2012).

Rumah sakit merupakan salah satu sektor kesehatan yang mempunyai misi memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat. Oleh karena itu, rumah sakit dituntut untuk memperbaiki manajemen, mengembangkan sumber pembiayaan sendiri, agar dapat secara otonomi berupaya meningkatkan mutu pelayanan dan melakukan pemberdayaan terhadap semua potensi yang ada termasuk sumber daya manusia karena mutu pelayanan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia (Purwanto, 2011).

Salah satu upaya penting lainnya untuk mengatasi masalah tersebut adalah kemampuan manajemen rumah sakit untuk merencanakan kebutuhan SDM secara tepat sesuai dengan kebutuhan, fungsi pelayanan setiap unit, bagian dan instalasi

rumah sakit. Ketrampilan dan pengetahuan dalam merencanakan kebutuhan SDM rumah sakit merupakan kompetensi yang harus dimiliki setiap pimpinan dan disetiap level manajemen rumah sakit (Nuryanto, 2005).

Rumah Sakit Islam Surabaya adalah rumah sakit milik swasta yang berada di bawah naungan Yayasan Rumah Sakit Islam Surabaya (YARSIS). RSI Surabaya sekarang ini merupakan rumah sakit umum yang telah lulus mengalami peningkatan kelas menjadi rumah sakit umum kelas B. Untuk menjadi rumah sakit umum kelas B, RSI Surabaya harus memenuhi beberapa persyaratan terkait pelayanan, sumber daya manusia, peralatan dan bangunan dan sarana prasana.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu direncanakan oleh RSI Surabaya dalam proses peningkatan kelas menjadi rumah sakit umum kelas B. Perencanaan sumber daya manusia yang tepat dapat memberikan pengaruh secara tidak langsung terhadap pelayanan rumah sakit, karena jika perencanaan sumber daya manusia kurang tepat dan sumber daya manusia di rumah sakit kurang, maka pelayanan tidak dapat diberikan dengan maksimal. Begitu juga jika jumlah sumber daya manusia berlebih, maka akan menjadi beban bagi rumah sakit karena tidak efisien terutama terkait kompensasi. Sumber daya manusia yang dibutuhkan pada suatu rumah sakit adalah beberapa tenaga ahli, tenaga perawat, teknisi dan lain sebagainya yang bisa menunjang berjalannya proses kegiatan di rumah sakit.

Proses perencanaan sumber daya manusia memiliki tahapan yang diawali dengan memperhatikan faktor strategi dan tujuan organisasi. Selanjutnya melakukan analisis kebutuhan sumber daya manusia dan pengadaan, baik melalui

internal dan eksternal. Analisis kebutuhan tenaga kesehatan berfungsi sebagai dasar pengembangan kebutuhan tenaga kesehatan di rumah sakit serta untuk membantu pihak rumah sakit memperjelas tujuan dilakukannya pemenuhan kebutuhan tenaga kesehatan. Berdasarkan Kepmenkes Nomor 81/MENKES/I/2004 analisis penyusunan perencanaan SDM kesehatan dapat dilakukan menggunakan lima metode yaitu *Health Need Method*, *Health Service Demand*, *Health ServiceTargets Method*, *Ratio Method*, dan *Workload Indicator Staff Need* (WISN).

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Seksi Kesehatan Lingkungan didapatkan masalah yaitu RSI Surabaya belum memiliki unit *laundry* mandiri sebagai syarat rumah sakit kelas B sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 56 Tahun 2014 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit. Dalam PMK No. 56 Tahun 2014 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit tertera pada pasal 41 bahwa pelayanan medik paling sedikit terdiri dari ; pelayanan medik, pelayanan kefarmasian, pelayanan keperawatan dan kebidanan, pelayanan penunjang klinik, pelayanan penunjang nonklinik, dan pelayanan rawat inap. Pelayanan penunjang non klinik salah satunya meliputi pelayanan *laundry*/linen. Untuk memenuhi persyaratan RS kelas B maka RSI Surabaya akan membangun sebuah fasilitas yang sangat penting bagi penunjang rumah sakit, yaitu Unit *Laundry*. RSI Surabaya selama ini masih menggunakan kerjasama *laundry* dengan pihak ketiga, dikarenakan belum memiliki fasilitas *laundry* sendiri. Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit adalah melalui pelayanan penunjang medik, khususnya dalam distribusi linen dan

pergantian linen bersih pada bed di rumah sakit. Untuk mendapatkan kualitas yang baik, nyaman dan siap pakai, diperlukan perhatian khusus, seperti kemungkinan terjadinya pencemaran infeksi dan efek penggunaan bahan kimia yang berlebihan. Serta dibutuhkan tenaga baru untuk melakukan pencatatan linen bersih maupun kotor untuk mencegah linen hilang.

Pengelolaan manajemen linen di RSI Surabaya juga akan mengalami perubahan dari sistem desentralisasi menjadi sistem sentralisasi. Sistem desentralisasi yaitu suatu sistem pengelolaan linen dimana perencanaan, pengusulan pengadaan serta inventornya dilakukan oleh masing – masing satuan kerja, seksi Kesehatan Lingkungan hanya melaksanakan pencucian dan pemeliharaan linen saja. Sedangkan sistem sentralisasi yaitu sistem pengelolaan linen yang meliputi perencanaan, pengusulan, pengadaan, distribusi, pencucian, pemeliharaan sampai inventornya dikelola oleh satuan kerja yaitu Seksi Kesehatan Lingkungan. Namun jika dilakukan pembangunan unit laundry baru dan pergantian sistem dengan sistem sentralisasi maka dibutuhkan tenaga *housekeeping linen/laundry*. *Housekeeping linen/ laundry* yaitu tenaga kerja yang akan melakukan seluruh kegiatan yang terkait dengan linen rumah sakit, salah satunya yaitu mengganti linen kotor dan linen bersih pasien serta mencatat stok linen bersih dan kotor.

Tabel 1. 1 Sarana Prasana RSI Surabaya

NO	Persyaratan	Kelas B	Keadaan RS Saat Ini
1	Bangunan/ Ruang Gawat Darurat	+	√
2	Bangunan/ Ruang Rawat Jalan	+	√
3	Bangunan/ Ruang Rawat Inap	+	√
4	Bangunan/ Ruang Bedah	+	√
5	Bangunan/ Ruang Rawat Intensif	+	√
6	Ruang Isolasi	+	√
7	Ruang Penyimpanan Peralatan dan Barang Bersih	+	√
8	Ruang Perawat	+	√
9	Ruang Staf Dokter	+	√
10	Ruang Tunggu Keluarga Pasien	+	√
11	Bangunan/ Ruang Isolasi	+	√
12	Bangunan/ Ruang Radiologi	+	√
13	Bangunan/ Ruang Laboratorium Klinik	+	√
14	Bangunan/ Ruang Farmasi	+	√
15	Bangunan/ Ruang Gizi	+	√
16	Bangunan/ Ruang Rehabilitasi Medik	+	√
17	Bangunan/ Ruang Pemeliharaan Sarana Prasarana	+	√
18	Bangunan/ Ruang Pengelolaan Limbah	+	√
19	Ruang Sterilisasi	+	√
20	Bangunan/ Ruang Laundry	+	X
21	Bangunan/ Ruang Pemulasaraan Jenazah	+	√
22	Bangunan/ Ruang Gudang	+	√
23	Bangunan/ Ruang Sanitasi	+	√
24	Bangunan/ Rumah Dinas & Asrama	+	X
25	Ambulan	+	√
26	R. Komite Medis	+	√
27	R. PKMRS	+	√
28	R. Perpustakaan	+	X
29	Ruang Jaga Koass	+	-
30	R. Pertemuan	+	√
31	Ruang Diklat	+	√
32	Ruang Diskusi	+	√
33	Skill Lab dan Audiovisual	+	√
34	Sistem Informasi Rumah Sakit	+	√
35	Sistem Dokumentasi Medis Pendidikan	+	X
36	Listrik	+	√

NO	Persyaratan	Kelas B	Keadaan RS Saat Ini
37	Air	+	√
38	Gas Medis	+	√
39	Limbah Cair	+	√
40	Limbah Padat	+	√
41	Penanganan Kebakaran	+	√
42	Komunikasi	+	√

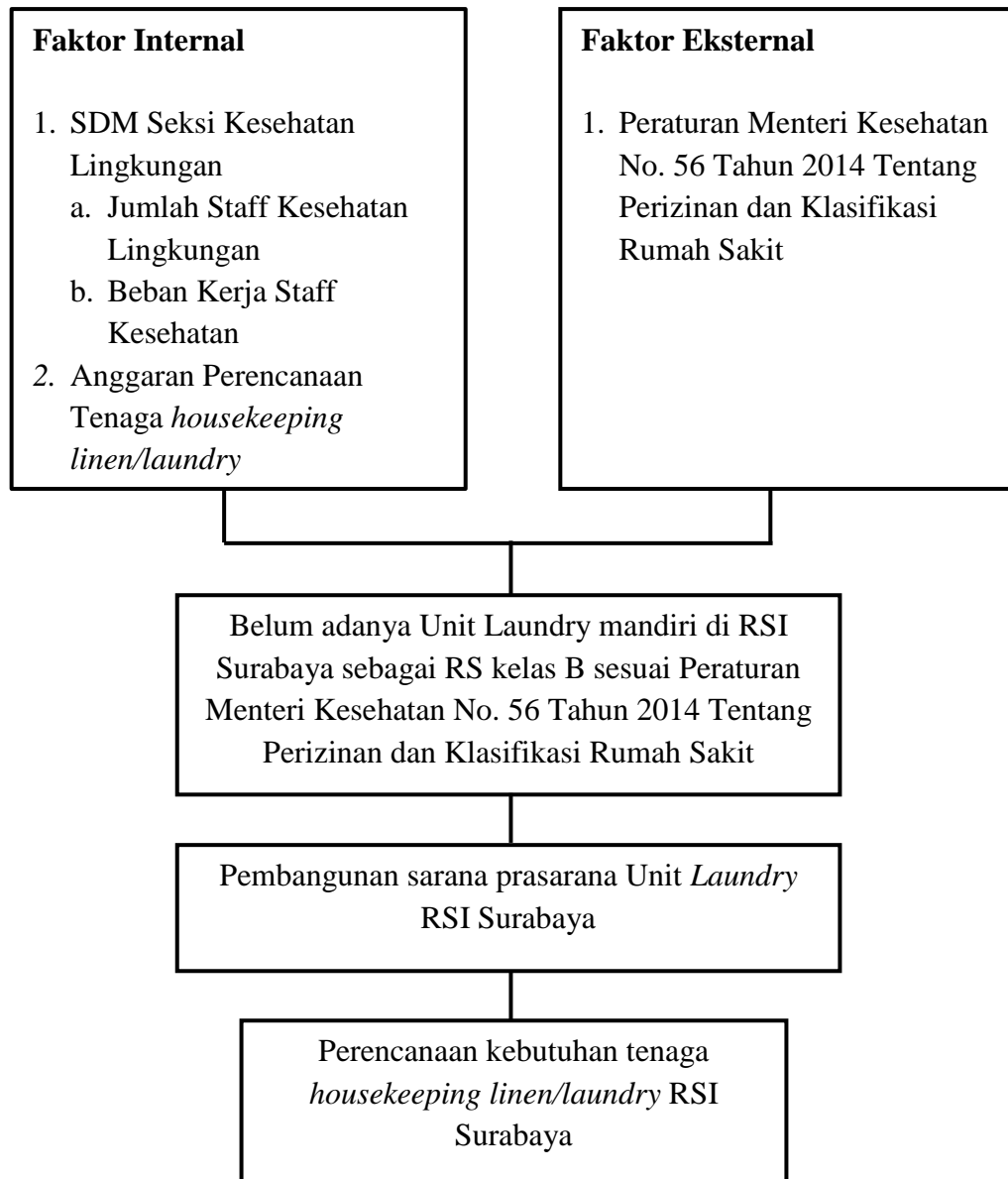
sumber : Data Bagian Logistik RSI Surabaya

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa RSI Surabaya sebagai rumah sakit tipe B masih belum memiliki *laundry* secara mandiri. RSI Surabaya juga berencana untuk mendirikan *laundry* pada tahun 2019. Apabila RSI Surabaya ingin menyelenggarakan *laundry* secara mandiri maka RSI Surabaya akan membutuhkan tenaga baru untuk ditempatkan di unit *laundry*.

Metode WISN merupakan indikator yang menunjukkan besarnya kebutuhan tenaga kerja di suatu tempat kerja berdasarkan beban kerja, sehingga alokasi/relokasi akan lebih mudah dan rasional. Kelebihan metode ini mudah dioperasikan, mudah digunakan, secara teknis mudah diterapkan, komprehensif dan realistis. Metode WISN mencakup lima langkah, yaitu menetapkan waktu kerja tersedia, menetapkan unit kerja dan kategori SDM, menyusun standar beban kerja, menyusun standar kelonggaran, dan perhitungan kebutuhan tenaga per unit kerja.

Berdasarkan masalah tersebut peneliti ingin menganalisis beban kerja dan untuk mengetahui jumlah tenaga *housekeeping linen/laundry* yang dibutuhkan berdasarkan beban kerja dengan menggunakan metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN).

1.2 Identifikasi Masalah



Gambar 1. 1 Identifikasi Penyebab Masalah

Berdasarkan gambar 1.1 bahwa identifikasi masalah yang menyebabkan belum adanya unit laundry mandiri di RSI Surabaya tahun 2019.

1.2.1 Faktor Internal

1. SDM Seksi Kesehatan Lingkungan

a. Jumlah Staff Kesehatan Lingkungan

Perlu mengetahui berapa jumlah staff kesling yang ada saat ini untuk mengetahui berapa kebutuhan tenaga SDM unit *laundry*.

b. Beban Kerja Staf Seksi Kesehatan Lingkungan

Jumlah kebutuhan tenaga *housekeeping linen/laundry* dapat dilihat berdasarkan beban kerja dari staf seksi kesehatan lingkungan.

2. Anggaran Perencanaan Tenaga *Housekeeping*

Anggaran Perencanaan Tenaga *Housekeeping linen/laundry* yaitu anggaran yang disediakan untuk pemenuhan kebutuhan tenaga *housekeeping linen/laundry* oleh rumah sakit. Perencanaan kebutuhan tenaga *housekeeping linen/laundry* disesuaikan dengan anggaran yang tersedia, jika anggaran yang tersedia cukup maka kebutuhan tenaga *housekeeping linen/laundry* dapat langsung dipenuhi, namun jika anggaran yang tersedia kurang, maka kebutuhan tenaga *housekeeping linen/laundry* yang harus dipenuhi mungkin hanya dapat dipenuhi sebagian.

3. Metode Perencanaan Tenaga *Housekeeping*

Metode perencanaan tenaga *housekeeping linen/laundry* yang digunakan dapat membantu ketepatan jumlah dalam perencanaan kebutuhan *housekeeping linen/laundry*, karena untuk menentukan

jumlah kebutuhan tidak hanya sebatas disesuaikan standar saja tetapi juga harus menyesuaikan dengan beban kerja, dll.

4. Fasilitas Unit *Laundry*

Fasilitas Unit *Laundry* yang akan mempermudah dan memperlancar kegiatan di Unit *Laundry* RSI Surabaya.

1.2.2 Faktor Eksternal

Berdasarkan standar Peraturan Menteri Kesehatan No. 56 Tahun 2014 Tentang Perizinan dan Klasifikasi Rumah Sakit mengenai pelayanan *laundry/linen* sesuai RS kelas B.

1.3 Rumusan Masalah

Berapa jumlah kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja dengan metode *Workload Indicators Of Staffing Need* (WISN) pada Unit *Laundry* RSI Surabaya?

1.4 Tujuan

1.4.1 Tujuan Umum

Mengetahui berapa jumlah kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja dengan metode *Workload Indicators Of Staffing Needs* (WISN) pada Seksi Kesehatan Lingkungan RSI Surabaya.

1.4.2 Tujuan Khusus

Untuk mendapatkan gambaran secara menyeluruh, di rumuskan beberapa tujuan khusus penelitian sebagai berikut :

- a. Mengidentifikasi kegiatan apa saja yang ada di Seksi Kesehatan Lingkungan RSI Surabaya yang terdiri dari kegiatan produktif, kegiatan non produktif, dan kegiatan pribadi.
- b. Mengidentifikasi waktu kerja di Seksi Kesehatan Lingkungan RSI Surabaya dalam melakukan kegiatan produktif, kegiatan non produktif, dan kegiatan pribadi.
- c. Mengidentifikasi waktu kerja tersedia di Seksi Kesehatan Lingkungan RSI Surabaya.
- d. Mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja *housekeeping linen / laundry* RSI Surabaya.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Bagi Peneliti

Dapat mengaplikasikan ilmu manajemen sumber daya manusia dengan menganalisis beban kerja pegawai dan menghitung kebutuhan tenaga *housekeeping linen / laundry* di RSI Surabaya.

1.5.2 Manfaat Bagi Rumah Sakit

1. Memberikan rekomendasi bagi pihak manajemen rumah sakit dalam pengambilan keputusan yang sesuai untuk kebutuhan tenaga *housekeeping linen/laundry*.
2. Meningkatkan kinerja sumber daya manusia di setiap ruangan rawat inap untuk sistem sentralisasi linen.

1.5.3 Manfaat Bagi STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo

Sebagai salah satu contoh terapan mata kuliah sumber daya manusia dalam Administrasi Rumah Sakit untuk analisa beban kerja.