

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan per orang secara paripurna, yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Salah satu indikator keberhasilan rumah sakit yang efektif dan efisien adalah ketersediaan sumber daya manusia (SDM). Ketersediaan SDM rumah sakit harus disesuaikan dengan kebutuhan rumah sakit berdasarkan tipe rumah sakit dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Rumah Sakit Ibu dan Anak Perdana Medica Surabaya merupakan rumah sakit khusus swasta dengan klasifikasi rumah sakit tipe C yang telah mendapatkan pengakuan dari Badan Hukum PT PERDANA MEDICA SEJAHTERA yang dikukuhkan dengan Akte Notaris H. Sartono, SH. Nomor: 1 HAM No. AHU-01537, AH.01.01 tanggal 12 Januari 2010.

SDM Kesehatan menurut Peraturan Presiden RI Nomor 72 tahun 2012 adalah kelompok tenaga kesehatan, sesuai dengan keahlian dan kualifikasi yang dimiliki terdiri dari tenaga medis, tenaga kefarmasian, tenaga keperawatan dan kebidanan, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga gizi, tenaga terapi fisik, tenaga teknisi medis, dan tenaga kesehatan lainnya, diantaranya termasuk peneliti kesehatan. Ketersediaan SDM rumah sakit harus disesuaikan dengan kebutuhan rumah sakit berdasarkan tipe rumah sakit dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Menurut Ilyas (2011), bahwa salah satu upaya penting yang harus dilakukam pimpinan rumah sakit adalah merencanakan kebutuhan SDM secara tepat sesuai dengan fungsi pelayanan setiap unit, bagian, dan instalasi rumah sakit. Dalam perencanaan kebutuhan SDM di Rumah Sakit, masing-masing bagian/instalasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien, serta dapat memenuhi tuntutan masyarakat dan layanan yang bermutu.

Pelayanan Keperawatan merupakan bagian dari pelayanan di rumah sakit. Jika pelayanan keperawatan berkualitas, maka pelayanan di rumah sakit juga akan berkualitas. Perawat memberikan bantuan umum yang bersifat jasa dan padat karya. Kurangnya kualitas dan kuantitas keperawatan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit. Dengan demikian dibutuhkan perencanaan ketenagaan yang tepat (Ria, 2012).

Menurut Kasmir (2016), perencanaan sumber daya manusia merupakan proses untuk memperkirakan dan menyediakan kebutuhan sumber daya manusia, baik secara kuantitas maupun secara kualitas. Artinya seberapa banyak tenaga kerja yang ada dengan disertai kualifikasi masing-masing, dengan demikian, akan terlihat apakah ada kekurangan atau kelebihan karyawan. Selain itu juga menghitung rasio beban kerja untuk masing-masing jabatan, sehingga dapat diketahui mana beban yang berlebih mana beban yang kurang.

Berikut ini adalah data jumlah kunjungan pasien per tahun dari tahun 2016, 2017, dan 2018:

Tabel 1.1 Data Jumlah Pasien

NO	KETERANGAN	TAHUN 2016	TAHUN 2017	TAHUN 2018	TOTAL
1.	Rawat Inap	624	591	503	1718
2.	Rawat Jalan	514	541	485	1540
JUMLAH		1138	1132	988	3258

Sumber: RSIA Perdana Medica Surabaya

Dari data kunjungan pasien pada tahun 2016 adalah 1138 pasien, tahun 2017 adalah dengan jumlah 1132 pasien, dan tahun 2018 adalah 988 pasien. Dari jumlah kunjungan pasien terjadi penurunan tahun 2016 ke tahun 2017 adalah 0,52% sedangkan di tahun 2017 ke tahun 2018 juga terjadi penurunan adalah 12,7%.

Tabel 1.2 Jumlah Perawat dan Bidan

Unit Kerja	Jumlah Perawat dan Bidan	Jumlah Tempat Tidur
Perawat dan Bidan	14	25

Sumber: RSIA Perdana Medica Surabaya tahun 2019

Dari tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa jumlah tenaga perawat dan bidan di RSIA Perdana Medica berjumlah 14, diantaranya 11 bidan dan 3 perawat. Dari hasil survey lapangan secara langsung jika ada pasien melahirkan petugas yang shift hari itu 2 tenaga menangani pasien lahiran, sedangkan 1 tenaga menjaga menjaga pasien rawat inap. Dan saat ada pasien rawat jalan / check up pasien tersebut menunggu sekitar 20 menit. Maka salah satu dari 3 tenaga yang shift di hari itu akan ditugaskan ke bagian rawat jalan sebagai tenaga *sirkulair*.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 340/Menkes/per/III/2010, tentang klasifikasi Rumah Sakit, jumlah tenaga

keperawatan di Rumah Sakit Khusus tipe C adalah 37 orang tenaga keperawatan dengan perbandingan perawat 25 orang dan bidan 12 orang, dengan minimal 25 tempat tidur. dan persyaratan perbandingan jumlah perawat dan bidan dengan jumlah tempat tidur yaitu 2:3. (Kemenkes RI, 2010)

Berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga perawat dan bidan yang merangkap sebagai tenaga *sirkulair* di ruang operasi, ruang rawat jalan, ruang rawat inap mengalami kesulitan dalam melayani pasien dengan jumlah perawat dan bidan yang dimiliki. Pembagian tenaga perawat dan bidan sesuai dengan jadwal shift. Shift pagi 4 tenaga, shift sore 5 tenaga, sedangkan shift malam ada 4 tenaga. Penempatan shift tersebut sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Dan tiap bulan ada pergantian shift yang telah ditetapkan oleh pimpinan di RSIA Perdana Medica.

Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Beban Kerja Perawat dan Bidan

No.	Pertanyaan	Kategori		
		Ringan	Sedang	Berat
1.	Bagaimana beban kerja yang dirasakan oleh perawat dan bidan ?			√

Sumber: RSIA Perdana Medica tahun 2019

Berdasarkan wawancara dengan informan dan hasil kuesioner tentang beban kerja, kategori beban kerja tenaga perawat dan bidan yaitu kategori berat. Tenaga perawat dan bidan mengerjakan tugas meliputi menjaga ruang IGD, menjaga ruang rawat jalan, menjaga ruang rawat inap, melengkapi dokumen rekam medik,

membersihkan linen pasien. Beban kerja tersebut dilihat dari jumlah pasien dan tenaga perawat dan bidan yang shift.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nengsih (2010) di pelayanan rawat inap RSUD Bangkiang Kabupaten Kampar adalah antara jumlah kebutuhan yang diperoleh dalam penelitian dengan keadaan jumlah aktual tenaga yang ada di rumah sakit terjadi perbedaan yang sangat significant, yaitu diperolehnya kelebihan dokter 4 orang dan kelebihan perawat 28 tenaga.

Menurut penelitian Helmi (2014), kebutuhan tenaga keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Medan menggunakan metode WISN bahwa jumlah perawat yang ada secara keseluruhan berlebih sebanyak 71 orang. Selanjutnya hasil penelitian dilakukan oleh Amini (2014), kebutuhan tenaga keperawatan di unit rawat inap Rumah Sakit Bangkatan menggunakan metode WISN bahwa jumlah perawat yang ada masih kekurangan 10 perawat dan kelebihan 2 bidan. (Administrasi, Kesehatan, Kesehatan, & Universitas, 2014)

Hasil penelitian juga dilakukan oleh Syamsul Alam (2018), di Poliklinik Ass-Syifa UIN Alauddin Makassar antara jumlah tenaga yang diperoleh dalam penelitian menggunakan metode WISN bahwa jumlah menghitung beban kerja dan jumlah kebutuhan tenaga medis yaitu tenaga keperawatan dan tenaga kefarmasian, bahwa tenaga keperawatan mengalami kelebihan 1 tenaga sedangkan tenaga kefarmasian kekurangan 2 tenaga kefarmasian. (Poliklinik & Alauddin, 2018).

Dari hasil ini juga akan terlihat apakah beban kerja seseorang berlebih atau kurang. Bagi beban kerja yang kurang, maka harus ditambah sesuai dengan porsi yang telah ditetapkan agar tidak ada waktu yang menganggur atau terbuang.

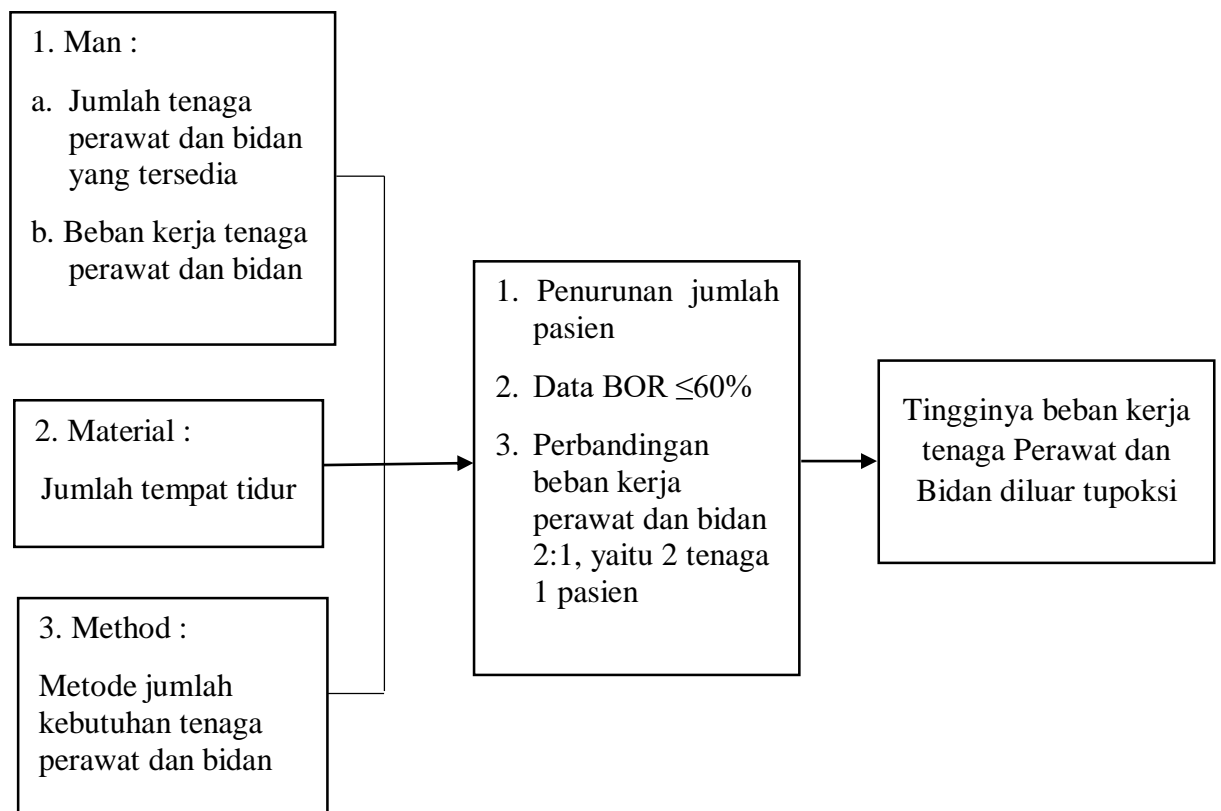
Demikian pula jika kelebihan, maka harus ditambah tenaga kerja baru agar hasil pekerjaannya juga berkualitas. (Kasmir, 2016).

Dampak dari beban kerja yang terlalu berat atau yang terlalu sedikit dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau mental dan reaksi – reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton kebosanan dalam kerja rutin sehari – hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stress kerja (Manuaba, 2000). Menurut Sutarto (2006:122), beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pegawai yang terlalu banyak bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

Berdasarkan uraian diatas yang diperoleh dari beberapa jurnal yang sudah dijelaskan dan wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan tenaga perawat dan bidan. Maka, peneliti akan mengambil temuan masalah penelitian tentang kebutuhan jumlah tenaga perawat dan bidan dengan beban kerja di RSIA Perdana Medica. Berdasarkan data BOR $\leq 60\%$, perbandingan beban kerja perawat dan bidan dengan jumlah tempat tidur yaitu 2:1, serta data kunjungan pasien yang

menurun di tiga tahun terakhir (2016-2018). Setelah peneliti menemukan temuan masalah maka peneliti membuat judul penelitian yaitu Analisis beban kerja dan jumlah kebutuhan tenaga perawat dan bidan menggunakan metode Work Sampling dan metode WISN. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui jumlah kebutuhan tenaga berdasarkan menghitung beban kerja yang nyata tenaga perawat dan bidan di RSIA Perdana Medica.

1.2 Identifikasi Masalah



Gambar 1.2 Identifikasi Masalah

Jumlah tenaga perawat dan bidan yang belum seimbang dengan beban kerja dipengaruhi oleh faktor man, faktor material, dan faktor method. Penjelasan untuk masing – masing faktor sebagai berikut:

1. Faktor Man

a. Jumlah tenaga perawat dan bidan yang tersedia

Mengetahui berapa jumlah tenaga perawat dan bidan yang tersedia saat ini, untuk dibandingkan dengan jumlah tempat tidur yang tersedia di RSIA Perdana Medica.

b. Beban Kerja tenaga perawat dan bidan

Jumlah kebutuhan tenaga dapat dilihat berdasarkan beban kerja tenaga perawat dan bidan itu sendiri, jika beban kerja tenaga perawat dan bidan yang sudah ada dikatakan tinggi, maka perlu penambahan perawat di unit kerja. Namun, jika beban kerja tenaga perawat dan bidan yang sudah ada dikatakan rendah, maka perlu penambahan tugas agar beban kerja seimbang atau melakukan perekrutan tenaga dari dalam rumah sakit itu sendiri.

2. Faktor Material

Jumlah tempat tidur yang sudah ada dibandingkan dengan jumlah tenaga perawat dan bidan yang tersedia di RSIA Perdana Medica.

3. Faktor Method

Metode jumlah kebutuhan tenaga perawat dan bidan yang digunakan dapat membantu jumlah kebutuhan tenaga perawat dan bidan yang ideal, karena untuk menentukan jumlah kebutuhan tidak hanya sebatas disesuaikan standar saja tetapi juga harus menyesuaikan dengan jumlah pasien yang masuk, beban kerja, dan lain-lain.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat adanya keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga maka diperlukan pemberian batasan masalah agar penelitian ini terarah dan terfokus pada permasalahan yang akan diteliti.

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu peneliti berfokus untuk melihat bagaimana beban kerja perawat, bidan dan jumlah kebutuhan tenaga perawat dan bidan di RSIA Perdana Medica Surabaya.

1.4 Rumusan Masalah

Bagaimana beban kerja dan jumlah kebutuhan tenaga perawat dan bidan RSIA Perdana Medica Surabaya ?

1.5 Tujuan Masalah

1.5.1 Tujuan Umum

Menganalisis beban kerja dan jumlah kebutuhan tenaga perawat dan bidan RSIA Perdana Medica Surabaya.

1.5.2 Tujuan Khusus

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

1. Mengidentifikasi kegiatan kerja tenaga perawat dan bidan terdiri dari kegiatan langsung, kegiatan tidak langsung, kegiatan pribadi, dan kegiatan non produktif di RSIA Perdana Medica Surabaya
2. Mengidentifikasi waktu kerja yang tersedia tenaga perawat dan bidan di RSIA Perdana Medica Surabaya

3. Mengidentifikasi standar beban kerja tenaga perawat dan bidan di RSIA Perdana Medica Surabaya
4. Mengidentifikasi standar kelonggaran Perawat dan Bidan diRSIA Perdana Medica Surabaya
5. Menganalisis tingkat beban kerja tenaga perawat dan bidan di RSIA Perdana Medica Surabaya
6. Menganalisis jumlah kebutuhan tenaga perawat dan bidan diRSIA Perdana Medica Surabaya

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Bagi Rumah Sakit

Menjadi masukan bagi pihak manajemen RSIA Perdana Medica untuk realisasi kebutuhan jumlah tenaga berdasarkan beban kerja SDM di RSIA Perdana Medica Surabaya.

1.6.2 Bagi STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo

1. Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau referensi dan dapat memberi manfaat bagi peneliti lainnya.
2. Sebagai studi kepustakaan untuk menambah pengetahuan bagi mahasiswa STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo.

1.6.3 Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang penelitian dan sebagainya untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah dipelajari di bangku kuliah.