

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Undang Undang No. 44 tahun 2009 dinyatakan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Pelayanan kesehatan paripurna adalah pelayanan kesehatan yang meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Selain itu, rumah sakit membutuhkan tenaga sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan yang baik sebagai tenaga medis yang diharapkan mampu menangani berbagai masalah yang dihadapi. Selain peralatan yang modern, rumah sakit sebagai tempat pelayanan publik dalam melayani masyarakat, juga sebaiknya ditunjang dengan ketersediaan sumber daya manusia yang baik. Sumber Daya Manusia (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 dan tenaga pendukung lainnya (WHO, 2006).

Pada era yang kompetitif seperti sekarang ini, rumah sakit selalu berusaha untuk mencari cara meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (SDM). Salah satu fenomena yang banyak dihadapi oleh suatu rumah sakit saat ini yaitu stress kerja yang dialami oleh SDM akibat beban kerja yang berlebihan. Stress kerja akan menyebabkan SDM meninggalkan pekerjaannya (Qureshi, 2013). Salah satu upaya penting lainnya untuk mengatasi masalah tersebut adalah

kemampuan manajer rumah sakit untuk merencanakan kebutuhan SDM secara tepat sesuai dengan kebutuhan, fungsi pelayanan setiap unit, bagian dan instalasi rumah sakit. Pengetahuan dan keterampilan dalam merencanakan kebutuhan SDM rumah sakit merupakan kompetensi yang harus dimiliki setiap pimpinan di setiap level manajemen rumah sakit (Nuryanto, 2005).

Suwatno (2011) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Oleh karena itu, beban kerja sumber daya manusia juga salah satu yang harus diperhatikan oleh setiap instansi karena juga dapat berpengaruh dengan peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian, perlunya analisis beban kerja untuk mengetahui seberapa besar beban kerja SDM sehingga dapat diambil tindak lanjut jika hasil analisis beban kerja kurang sesuai kondisi yang ada saat ini.

Keperawatan sebagai profesi merupakan salah satu pekerjaan dalam menentukan tindakannya didasari pada ilmu pengetahuan serta memiliki keterampilan yang jelas dalam keahliannya. Bentuk asuhan keperawatan ini sendiri merupakan suatu proses dalam praktek keperawatan yang langsung diberikan kepada klien pada berbagai tatanan pelayanan kesehatan, dengan menggunakan metodologi proses keperawatan, berpedoman pada standar keperawatan, dilandasi etik keperawatan dalam lingkup wewenang serta

tanggung jawab keperawatan (Hidayat, 2008). Oleh karenanya SDM keperawatan merupakan salah satu SDM yang memegang peranan penting dalam pelayanan di rumah sakit. Perawat merupakan tenaga kesehatan di rumah sakit yang memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien selama 24 jam.

Salah satu aspek penting untuk mencapai pelayanan keperawatan yang bermutu adalah tersedianya tenaga keperawatan yang sesuai dengan situasi dan kebutuhan baik kuantitas maupun kualitasnya. Perawatan pasien di ruang perawatan membutuhkan perawat yang memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk menerapkan proses keperawatan dengan menggunakan cara berfikir kritis, memberikan pendidikan kesehatan kepada pasien, melakukan koordinasi pelayanan kesehatan dan membuat perencanaan pulang, dan melaksanakan berbagai jenis terapi (Perry & Potter, 2009). Beban kerja perawat yang tinggi akibat kurangnya jumlah tenaga perawat akan berdampak pada penurunan produktifitas kerja perawat yang dapat mempengaruhi pelayanan kepada pasien.

Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo merupakan salah satu unit usaha dibawah PT. Permata Bunda Bersama (PBB). PT. PBB didirikan oleh Drs. Arief Djulianto, MBA pada tahun 2010. Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo yang bertipe C mempunyai visi yaitu menjadi rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan secara tepat guna dan inovatif yang di dukung oleh sumber daya insani yang berahklak menuju pelayanan kesehatan berbasis syariah. Rumah Sakit Umum Bunda juga mempunyai misi yaitu memberikan

pelayanan kesehatan yang bermutu berorientasi pada keamanan dan kenyamanan berlandaskan akhlakul karimah dengan biaya terjangkau mengembangkan sumber daya insani yang fathonah, amanah, siddhiq, dan tabligh. Maka dari itu Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo harus memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas agar dapat meningkatkan kepuasan pasien sehingga pasien loyal terhadap Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo.

Berikut ini adalah data jumlah kunjungan pasien rawat inap per tahun dari tahun 2017, 2018, 2019 :

Tabel 1.1 Data Kunjungan Pasien Rawat Inap Di RSUD Bunda Sidoarjo Tahun 2017 Sampai 2019

NO	KETERANGAN	TAHUN 2017	TAHUN 2018	TAHUN 2019	TOTAL
1	Rawat Inap	2.470	4.028	7.250	13.748

Sumber : RSUD Bunda Sidoarjo

Dari data tabel 1.1 tersebut dapat di ketahui bahwa jumlah kunjungan pasien rawat inap dari tahun 2017 sampai tahun 2019 mengalami peningkatan dari tahun 2017 ke 2018 meningkat sebesar 63,08% lalu untuk tahun 2018 ke 2019 meningkat sebesar 79,99% menyebabkan semakin berat beban kerja petugas kesehatan, salah satunya adalah perawat. Beban kerja perawat merupakan seluruh aktivitas yang dilakukan perawat selama bertugas, baik langsung maupun tidak langsung (kegiatan produktif) dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Beban kerja perawat pelaksana dapat diketahui dengan membandingkan antara kegiatan produktif dengan kegiatan non produktif (kegiatan pribadi ataupun kegiatan lainnya yang tidak ada kaitannya dengan tugas perawat) (Ilyas,2013). Beban kerja penting diketahui dalam

mengevaluasi kebutuhan tenaga perawat di ruang rawat inap rumah sakit, serta sebagai dasar untuk menentukan kapasitas kerja perawat agar terdapat keseimbangan antara tenaga perawat dan beban kerja (Robot, 2009).

Tabel 1.2 Data Kunjungan Pasien Rawat Inap Per Ruangan Di RSUD Bunda Sidoarjo Tahun 2019

NO	Ruangan Rawat Inap	Jumlah Pasien
1	Fatimah	3.041
2	Khotijah	2.401
3	Aisyah	1.358
4	NICU	434
5	ICU	16

Sumber : RSUD Bunda Sidoarjo

Dari data tabel 1.2 tersebut dapat di ketahui bahwa jumlah pasien rawat inap pada tahun 2019 terbanyak berada di ruangan Fatimah sebesar 3041 pasien.

Tabel 1.3 Data BOR Perruangan Di IRNA Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo Tahun 2019

Ruangan Rawat Inap	BOR
Fatimah	83,81%
Khotijah	64,30%
Aisyah	114,85%
NICU	34,01%
ICU	1,64%

Sumber : RSUD Bunda Sidoarjo

Dari data tabel 1.3 tersebut dapat di ketahui bahwa untuk BOR di ruangan Fatimah sebesar 83,81% , ruangan Khotijah sebesar 64,30% kedua ruangan tersebut sudah sesuai standar yang menurut depkes yaitu nilai BOR yang ideal adalah 60-85%.

Tabel 1.4 Jumlah Tempat Tidur dan Jumlah SDM di IRNA Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo Tahun 2020

No	Ruangan	Tempat Tidur	Jumlah SDM
1	Fatimah	32	15
2	Khotijah	22	13
3	Aisyah	13	11
4	NICU	10	9
5	ICU	4	12

Sumber : *RSU Bunda Sidoarjo*

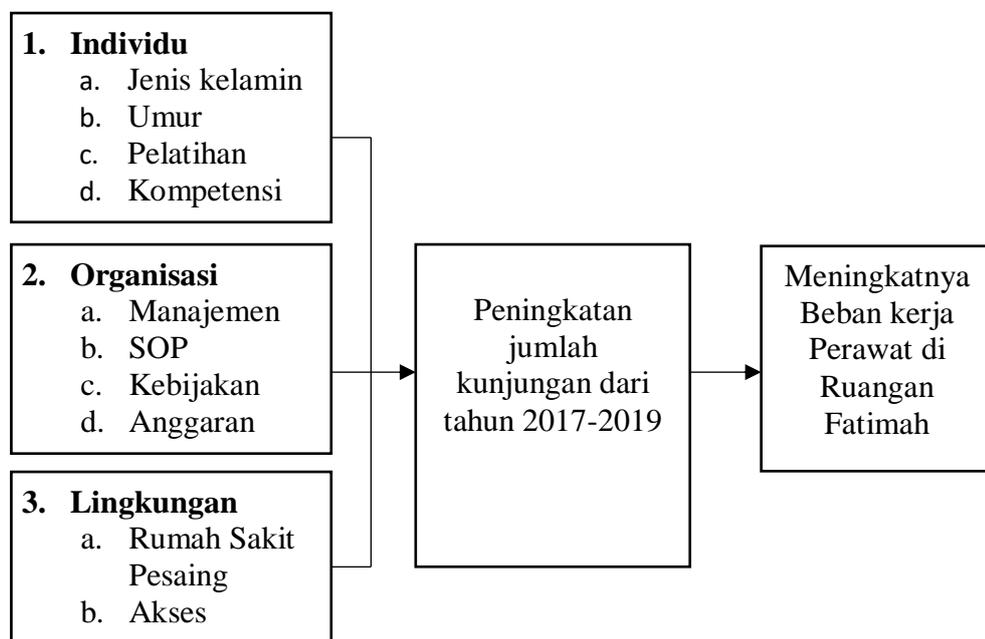
Dari data tabel 1.4 tersebut dapat di ketahui bahwa Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo memiliki fasilitas rawat inap sebanyak 5 unit yaitu ruangan Fatimah yang memiliki jumlah tempat tidur 32 dan jumlah perawat sebanyak 15 perawat, ruangan Aisyah yang memiliki jumlah tempat tidur 13 dan jumlah perawat sebanyak 11 perawat, ruangan Khotijah yang memiliki jumlah tempat tidur 22 dan jumlah bidan sebanyak 13 bidan, ruangan NICU yang memiliki tempat tidur 10 dan jumlah perawat sebanyak 8 perawat dan 1 bidan, ruangan ICU yang memiliki jumlah tempat tidur 4 dan jumlah perawat sebanyak 12 perawat. Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo sebelumnya untuk menentukan kebutuhan SDM perawat menggunakan acuan dari Peraturan Menteri Kesehatan No 30 Tahun 2019 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit. Peraturan tersebut berbunyi untuk rumah sakit kelas C maka kebutuhan SDM perawat 2:3 dari jumlah tempat tidur. Tetapi untuk sekarang peraturan tersebut sudah tidak berlaku lagi, jadi Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo harus memperbarui tentang cara menentukan kebutuhan SDM perawat agar kinerja perawat bisa optimal.

Berdasarkan uraian diatas yang sudah dijelaskan, maka peneliti akan mengambil temuan masalah penelitian tentang jumlah tenaga perawat ruangan Fatimah yang belum seimbang dengan beban kerja di RSUD Bunda Sidoarjo. Berdasarkan data kunjungan pasien rawat inap dalam 3 tahun terakhir (2017-2019) mengalami peningkatan dari tahun 2017 ke 2018 meningkat sebesar 63,08% lalu untuk tahun 2018 ke 2019 meningkat sebesar 79,99% dan berdasarkan data kunjungan pasien rawat inap per ruangan pada tahun 2019, ruangan Fatimah memiliki jumlah pasien terbanyak dari ruangan rawat inap yang lainnya sebanyak 3041 pasien, untuk perbandingan SDM dengan tempat tidur ruangan Fatimah belum sesuai dengan standartnya yaitu 2:3. Salah satu metode yang digunakan untuk melakukan perhitungan jumlah tenaga berdasarkan kebutuhan adalah metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN). Metode ini merupakan salah satu metode yang dianjurkan oleh Departemen Kesehatan Republik Indonesia melalui Kepmenkes Nomor 81/MENKES/I/2004.

Dengan diketahuinya jumlah perawat yang tepat di unit rawat inap ruangan Fatimah RSUD Bunda Sidoarjo, maka unit rawat inap ruangan Fatimah RSUD Bunda Sidoarjo diharapkan dapat mengoptimalkan kerja unit yang dapat mendukung kemajuan RSUD Bunda Sidoarjo dalam hal pelayanan di rumah sakit. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian mengenai analisis beban kerja dan kebutuhan tenaga perawat dengan metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) di unit rawat inap ruangan Fatimah Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo.

1.2 Kajian Masalah

Berdasarkan informasi awal yang telah dibahas didapat masalah mengenai meningkatnya beban kerja perawat dikarenakan jumlah kunjungan rawat inap mengalami peningkatan jumlah kunjungan dari tahun 2017-2019 dan jumlah SDM yang belum sesuai target. Kajian masalah yang dibuat oleh peneliti adalah sebagai berikut.



Gambar 1.1 Identifikasi Penyebab Masalah

Berdasarkan Gambar 1.1 bahwa identifikasi penyebab masalah yang mempengaruhi kinerja perawat antara lain:

1. Individu

a. Jenis kelamin

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

b. Umur

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

c. Pelatihan

Jika pelatihan kerja yang dilakukan sudah berjalan dengan baik, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sehingga dikatakan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif pada kinerja karyawan (Pribadi 2013 : 2).

d. Kompetensi

Menurut Undang Undang No.13 Tahun 2003 adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2. Organisasi

a. Manajemen

Suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (James A.F. Stoner 2006).

b. SOP

Dokumen yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk

mendapatkan hasil kerja yang paling efektif dari para pekerja dengan biaya yang serendah-rendahnya.

c. Kebijakan

Aturan tertulis yang merupakan suatu keputusan formal organisasi, yang mempunyai sifat yang mengikat, yang mengatur perilaku dengan tujuan untuk dapat menciptakan tatanilai baru dalam masyarakat (William Dun 1999).

d. Anggaran

Rencana terperinci tentang perolehan dan penggunaan sumber daya keuangan dan sumber daya lainnya selama suatu periode waktu tertentu (Garrison, Norren and Brewer 2007:4).

3. Lingkungan

a. Rumah sakit pesaing

Persaingan antar rumah sakit sangat ketat sehingga persaingan sangat mengandalkan pada kualitas layanan, biaya perawatan dan tenaga medis yang terdapat didalamnya.

b. Akses

Akses kerumah sakit tidak terhalang oleh keadaan geografis seperti lama perjalanan, jarak dan mudah dijangkau.

1.3 Rumusan Masalah

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

Berapa jumlah kebutuhan perawat di unit rawat inap ruangan Fatimah Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja menggunakan metode *Workload Indicators of Staffing Need Method* (WISN) di unit rawat inap ruangan Fatimah di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi waktu kerja tersedia di unit rawat inap ruangan Fatimah di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo.
2. Mengidentifikasi unit kerja dan kategori sumber daya manusia di unit rawat inap ruangan Fatimah di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo.
3. Mengidentifikasi demografi sumber daya manusia di unit rawat inap ruangan Fatimah di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo.
4. Mengidentifikasi standar beban kerja di unit rawat inap ruangan Fatimah di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo.
5. Mengidentifikasi standar kelonggaran tenaga di unit rawat inap ruangan Fatimah di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo.
6. Menghitung kebutuhan jumlah tenaga di unit rawat inap ruangan Fatimah di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Bagi Peneliti

1. Menambah pengetahuan peneliti tentang analisa beban kerja dalam penelitian.
2. Peneliti dapat memahami permasalahan yang ada di rumah sakit dan mengetahui bagaimana cara mendapatkan solusinya.

1.5.2 Manfaat Bagi Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo

Mendapatkan saran dan masukan dari penelitian ini dalam rangka sebagai pertimbangan dalam merencanakan kebutuhan tenaga di unit rawat inap ruangan Fatimah di Rumah Sakit Umum Bunda Sidoarjo.

1.5.3 Manfaat Bagi STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo

Sebagai referensi untuk mahasiswa STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo khususnya penelitian – penelitian selanjutnya