

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rencana Pengembangan Tenaga Kesehatan Tahun 2011-2025 menyebutkan bahwa SDM kesehatan memberikan kontribusi hingga 80% dalam keberhasilan pembangunan kesehatan. “ daya manusia kesehatan merupakan aset paling penting yang harus dimiliki organisasi kesehatan dan sebagai unsur utama dari subsistem-subsistem kesehatan lainnya yang mendukung upaya pembangunan kesehatan”(Mugisha dan Namaganda, 2014).

Rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan meliputi pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif serta menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, rawat gawat darurat. Salah satu unsur terpenting dalam sistem penyelenggaraan rumah sakit adalah terpenuhinya kebutuhan sumber daya manusia kesehatan yang memadai. “Pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia kesehatan harus menjadi fokus perhatian rumah sakit agar visi dan misi yang ditetapkan menjadi tepat guna, menjamin ketersediaan SDM yang tepat untuk menduduki jabatan dan pekerjaan yang sesuai sehingga tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan dapat tercapai” (Fadila, 2019).

UU 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 dangawat 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 (SDM) yang baik” (Wanri, dkk, 2018).

“Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat dibutuhkan agar tersedianya tenaga medis yang bermutu dan sesuai dengan kebutuhan tenaga medis yang di butuhkan untuk menjamin terselenggaranya pembangunan kesehatan guna meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya” (Ritonga, 2017). Tingginya aktivitas petugas dalam melayani pasien akan mempengaruhi hasil kerjanya. Akibat dampak negatif yang dapat ditimbulkan oleh kelebihan beban kerja tersebut maka suatu metode perhitungan beban kerja perlu diadakan oleh suatu rumah sakit dalam mengevaluasi efektifitas dan efisiensi kerja serta prestasi kerja pegawai. Salah satu cara dalam mempertimbangkan jumlah SDM kesehatan adalah dengan menganalisis dan menghitung beban kerja. “Analisis beban kerja adalah suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektifitas dan efisiensi kerja berdasarkan volume kerja” (Rivai, 2012).

Melakukan analisis beban kerja dan kebutuhan tenaga kesehatan maka akan diperoleh informasi mengenai jumlah kebutuhan pegawai, efektifitas dan efisiensi kerja, serta prestasi kerja suatu unit dalam perusahaan/organisasi. Melalui analisis beban kerja dapat membantu menentukan jumlah petugas yang ideal. Hal tersebut

mendorong peneliti untuk melakukan penelitian agar diketahui berapa jumlah beban kerja dan bagaimana kebutuhan jumlah tenaga kesehatan agar dapat menyelesaikan program kerja di rumah sakit secara efektif dan efisien.

Analisis beban kerja merupakan upaya menghitung beban kerja pada satuan kerja dengan cara menjumlah semua beban kerja dan selanjutnya membagi dengan kapasitas kerja perorangan persatuan waktu. “Kepmenkes RI No. 81/Menkes/SK/I/2015 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota serta rumah sakit merupakan pedoman yang digunakan untuk penyusunan rencana penyediaan dan kebutuhan SDM di institusi pelayanan kesehatan. Pedoman tersebut menggunakan metode WISN (*Workload Indicators of Staffing Need*), metode tersebut merupakan indikator yang menunjukkan besarnya kebutuhan tenaga pada sarana kesehatan berdasarkan beban kerja, sehingga lokasi/relokasi akan lebih mudah dan rasional” (Alam, dkk, 2018).

“Alasan mengapa masalah ketenagaan di rumah sakit harus diperhatikan, pertama produk yang ditawarkan di Rumah Sakit adalah jasa yang begitu padat karya sehingga peranan tenaga kesehatan sangatlah penting” (Ilyas, Y. 2011). Kekurangan tenaga baik dalam hal jumlah maupun kualitas akan berdampak pada terganggunya produk yang ditawarkan. Tenaga kesehatan adalah salah satu pengadaan yang tidak seketika, seandainya tersedia perlu proses penyesuaian sampai bisa digunakan secara optimal, maka perencanaan tenaga kesehatan harus dapat direncanakan dengan baik karena membutuhkan waktu penyediaannya.

“Tahun 2015 Departemen Kesehatan Republik Indonesia melalui Keputusan Menteri Kesehatan Nomor:81/ MENKES/ SK/ 2015 telah mengeluarkan Pedoman Penyusunan Perencanaan SDM Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit. Dalam pedoman ini yang paling tepat digunakan di Rumah Sakit adalah perhitungan kebutuhan SDM dengan menggunakan Metode *Workload Indicator Staff Need* (WISN)” (Depkes, 2015). Kelebihan metode ini adalah mudah dioperasikan, mudah digunakan, secara teknis mudah diterapkan, komprehensif dan realistis. Dengan menggunakan metode WISN dapat di ketahui unit kerja dan kategori SDM nya, waktu kerja tersedia tiap kategori SDM, standar beban kerja, standar kelonggaran, kuantitas kegiatan pokok dan akhirnya dapat mengetahui kebutuhan SDM pada unit kerja tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan (Kanter, dkk, 2016) tentang “Analisis Kebutuhan Dan Kualifikasi Tenaga Dokter Dengan Metode *Workload Indicators Staffing Need* (WISN) Di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan didapatkan hasil Standar beban kerja di setiap unit pelayanan berbeda-beda ditiap unit pelayanan medis, hal ini dapat dilihat dari jumlah pasien yang di rawat ataupun dilayani dan jumlah ketersediaan tenaga dokter yang ada di tiap unit pelayanan”.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Alam, dkk, 2018) tentang Analisis Kebutuhan Tenaga Kesehatan (Paramedis) Berdasarkan Beban Kerja Dengan Menggunakan Metode *Workload Indicator Staffing Needs* (Wisn) Di Poliklinik Ass-Syifah Uin Alauddin. Al-Sihah didapatkan hasil “analisis kebutuhan tenaga paramedis berdasarkan beban kerja petugas dengan menggunakan metode WISN

pada Poliklinik Ass-Syifah UIN Alauddin Makassar diperoleh tenaga perawat sebanyak 0,695 SDM atau jika dibulatkan menjadi 1 SDM. Sedangkan jumlah kebutuhan tenaga farmasi yang ideal adalah sebesar 3,38 SDM atau 4 SDM”.

Rumah Sakit Islam Gorontalo sampai saat ini belum mempunyai ketentuan yang baku tentang perhitungan tenaga medis baik di rawat jalan maupun rawat inap. Perencanaan kebutuhan tenaga medis sendiri masih berdasarkan pengangkatan tenaga kontrak sesuai permintaan Rumah Sakit dan pengadaan lewat kemitraan sesuai dengan anggaran yang ada, oleh sebab itu dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel kepada tenaga kesehatan baik medis yang bertugas dirawat inap maupun rawat jalan Rumah sakit Islam Gorontalo. Jumlah tenaga medis di Rumah Sakit Islam Gorontalo terdiri dari perawat sejumlah 30 orang dan dokter 24 orang terdiri dari dokter umum sebanyak 10 orang, dokter spesialis penyakit dalam sebanyak 4 orang, dokter spesialis bedah sebanyak 2 orang, dokter spesialis anak sebanyak 1 orang, dokter spesialis paru sebanyak 1 orang, dokter spesialis jantung sebanyak 1 orang, dokter spesialis saraf sebanyak 1 orang, dokter spesialis THT sebanyak 1 orang dan dokter spesialis anastesi sebanyak 1 orang.

Berdasarkan survei awal dengan pengamatan yang dilakukan, ditemukan masalah-masalah yang ada seperti: kurangnya sumber daya manusia secara kuantitas yaitu jumlah pegawai dengan dengan jumlah pasien tidak sebanding. Dengan belum adanya standar pelayanan minimal dirumah Sakit Islam Gorontalo sehingga beberapa pasien mengeluhkan dengan lamanya pelayanan administrasi yang dilakukan oleh petugas kesehatan medis dokter maupun perawat yang melayani, 1 perawat yang

menangani pasien sampai 5 orang pasien secara bersamaan dan akibatnya pasien merasa pelayanan kurang memuaskan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Beban Kerja Terhadap Jumlah Kebutuhan Tenaga Kesehatan Medis dengan Metode *Workload Indicator Staffing Needs* (WISN) di Rumah Sakit Islam Gorontalo ”.

1.2 Identifikasi masalah

1. Rumah Sakit Islam Gorontalo sampai saat ini belum mempunyai ketentuan yang baku tentang perhitungan tenaga medis baik di rawat jalan maupun rawat inap. Perencanaan kebutuhan tenaga medis sendiri masih berdasarkan pengangkatan tenaga kontrak sesuai permintaan Rumah Sakit dan pengadaan lewat kemitraan sesuai dengan anggaran yang ada, oleh sebab itu dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel kepada tenaga kesehatan baik medis yang bertugas dirawat inap maupun rawat jalan Rumah sakit Islam Gorontalo.
2. Berdasarkan survei awal dengan pengamatan yang dilakukan, ditemukan masalah-masalah yang ada seperti: kurangnya sumber daya manusia secara kuantitas yaitu jumlah pegawai dengan dengan jumlah pasien tidak sebanding sehingga beberapa pasien mengeluhkan dengan lamanya pelayanan administrasi yang dilakukan oleh petugas, 1 perawat yang menangani pasien sampai 5 orang pasien secara bersamaan dan akibatnya pasien merasa pelayanan kurang memuaskan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut: bagaimana Analisis Beban Kerja Terhadap Jumlah Kebutuhan Tenaga Kesehatan Medis dengan Metode *Workload Indicator Staffing Needs* (WISN) di Rumah Sakit Islam Gorontalo ?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Beban Kerja Terhadap Jumlah Kebutuhan Tenaga Kesehatan Medis dengan Metode *Workload Indicator Staffing Needs* (WISN) di Rumah Sakit Islam Gorontalo.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Untuk menghitung beban kerja Tenaga Kesehatan Medis dengan Metode *Workload Indicator Staffing Needs* (WISN) di Rumah Sakit Islam Gorontalo.
2. Untuk menghitung Kebutuhan Tenaga Kesehatan Medis dengan Metode *Workload Indicator Staffing Needs* (WISN) di Rumah Sakit Islam Gorontalo .

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Data ilmiah yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan memperkaya ilmu dibidang kesehatan terkait masalah beban kerja bagi tenaga kesehatan medis dan sebagai sumber pembelajaran ataupun dijadikan sebagai acuan untuk mengadakan penelitian-penelitian selanjutnya bagi pendidikan

mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Olahraga dan Kesehatan Universitas Negeri Gorontalo.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Rumah Sakit

Mendapatkan gambaran hasil evaluasi mengenai perhitungan dan perencanaan SDM di RS sesuai dengan beban kerja berdasarkan metode WISN.

2. Manfaat bagi peneliti

Peneliti dapat mengetahui dan memperkaya wawasan mengenai pelaksanaan perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan dan beban kerja di Rumah sakit serta membandingkan antara teori perkuliahan dengan praktik langsung dalam suatu instansi kesehatan.