

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Melalui strategi global sumber daya manusia (SDM) kesehatan untuk tenaga kesehatan 2030, *World Health Organization* (WHO) menargetkan untuk optimalisasi tenaga kesehatan dalam mengejar tujuan pembangunan kesehatan yang berkelanjutan dan *Universal Health Coverage* (Pendidikan, Pekerjaan dan Retensi), antisipasi kebutuhan tenaga kesehatan pada 2030, memperkuat kapasitas individu dan lembaga untuk mengelola kebijakan SDM kesehatan dan memperkuat data, bukti dan pengetahuan agar biaya yang dikeluarkan dalam pengambilan kebijakan dapat efektif (Mawarti dan Yusnilawati, 2017).

Hasil pendataan tenaga kesehatan di Indonesia pada tahun 2017 total Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan yang tercatat 1.143.494 tenaga dengan tenaga penunjang kesehatan 307.028 tenaga. Sedangkan pada tahun 2018 Jumlah SDM Kesehatan di Indonesia pada tahun 2018 meningkat sebanyak 1.182.808 tenaga yang terdiri dari 886.488 tenaga kesehatan. Proporsi tenaga kesehatan terbanyak yaitu tenaga keperawatan sebanyak 354.218 tenaga dari total tenaga kesehatan, sedangkan proporsi tenaga kesehatan yang paling sedikit yaitu tenaga kesehatan tradisional sebanyak 589 dari total tenaga kesehatan (Kemenkes, 2019).

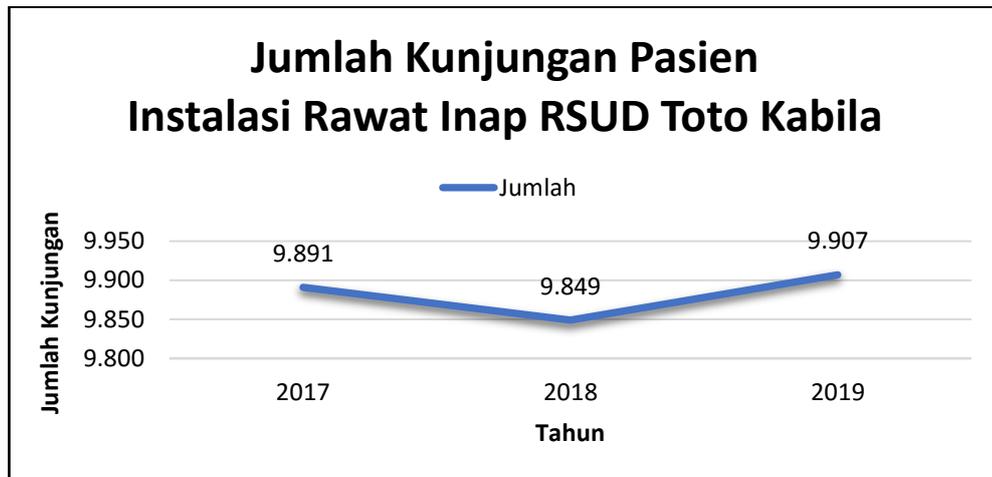
Hasil pendataan tenaga kesehatan pada tahun 2017, total Sumber Daya Manusia Kesehatan di Rumah Sakit yang tercatat 665.826 tenaga dengan tenaga penunjang kesehatan 204.175 tenaga. Sedangkan pada tahun 2018 jumlah SDM Kesehatan di Rumah Sakit meningkat 724.696 tenaga yang terdiri dari 506.725

tenaga kesehatan. Proporsi tenaga kesehatan terbesar adalah perawat sebanyak 245.407 tenaga sedangkan proporsi tenaga kesehatan paling rendah adalah psikologi klinis sebesar 1.563 tenaga (Kemenkes, 2019).

Sumber daya manusia kesehatan tahun 2018 di Provinsi Gorontalo tercatat sebanyak 8.520 tenaga. Proporsi tenaga kesehatan terbesar adalah tenaga keperawatan sebanyak 2.258 tenaga sedangkan proporsi tenaga kesehatan paling rendah adalah dokter spesialis gigi sebanyak 5 tenaga. Sedangkan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Rumah Sakit tahun 2018 di Provinsi Gorontalo tercatat sebanyak 3.479 tenaga. Proporsi tenaga kesehatan terbesar adalah perawat sebanyak 1.073 tenaga sedangkan proporsi tenaga kesehatan paling rendah adalah psikologis klinis sebanyak 1 tenaga (Kemenkes, 2019).

Berdasarkan profil Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Toto Kabila tahun 2019 di sebutkan bahwa salah satu jasa pelayanan yang diberikan adalah pelayanan perawatan (Rawat Inap) meliputi: Ruang Interna 1, Ruang Interna 2, Ruang Anak, Ruang Bedah, Ruang NICU, Ruang VIP, Ruang Nifas dan Ruang ICU.

Berdasarkan data tiga tahun terakhir dari tahun 2017 sampai 2019 bulan September jumlah pasien yang berkunjung di Instalasi Rawat Inap yang tercatat pada tahun 2017 sampai tahun 2019 adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1. Jumlah Kunjungan Pasien Instalasi Rawat Inap Interna RSUD Toto Kabila

Perencanaan kebutuhan tenaga perawat merupakan salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh pimpinan rumah sakit dalam rangka untuk meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit. Pelayanan keperawatan dapat dibagi menjadi dua yaitu pelayanan keperawatan langsung dan pelayanan keperawatan tidak langsung. Pelayanan keperawatan langsung yaitu pelayanan yang diberikan oleh tenaga perawat secara langsung kepada pasien seperti mengantar pasien, memperbaiki dan mengganti infus, mengukur tekanan darah, memberi obat oral, memberikan injeksi, berkomunikasi dan lain-lain. Pelayanan keperawatan tidak langsung yaitu pelayanan yang diberikan oleh perawat secara tidak langsung kepada pasien seperti mendata obat, menyiapkan transport, asistensi visit dokter, laporan visit dokter, dokumentasi pasien dan lain-lain (Kusnanto, 2014).

Banyaknya aktivitas atau pelayanan yang harus dilakukan oleh tenaga perawat menimbulkan beban kerja yang tinggi bagi perawat. Apabila jumlah perawat tidak dievaluasi dan direncanakan dengan baik, maka dapat terjadi kekurangan atau kelebihan jumlah perawat. Kurangnya jumlah perawat akan

menimbulkan kualitas pelayanan yang rendah karena beban kerja menjadi sangat tinggi sehingga pelayanan keperawatan kepada pasien tidak bisa dilaksanakan secara optimal. Rendahnya kualitas pelayanan perawat akan menimbulkan pengalaman yang buruk bagi masyarakat dan merendahkan kepercayaan masyarakat untuk melakukan pelayanan kesehatan di rumah sakit tersebut. Hal ini yang mendorong bagi tiap rumah sakit untuk selalu melakukan analisa kebutuhan jumlah perawat agar sesuai dengan beban kerja yang dibebankan sehingga dapat memberikan layanan keperawatan yang optimal bagi pasien yang sedang dirawat (Iskandar, 2013).

Tabel 1.2. Distribusi Jumlah Tenaga Perawat Pelaksana Instalasi Rawat Inap Interna RSUD Toto Kabila Tahun 2019

No	Ruangan	Jumlah
1	Interna 1	16
2	Interna 2	14
Total		30

Sumber: RSUD Toto Kabila

Jumlah tenaga perawat di Instalasi Rawat Inap Interna RSUD Toto Kabila hanya berjumlah 31 tenaga perawat, dimana jam kerja tiap shift berbeda-beda yakni *shift* pagi 8 tenaga perawat, *shift* siang 3 tenaga perawat, *shift* malam 3 tenaga perawat dan 3 tenaga perawat lepas dinas dengan jumlah pasien lebih dari 50 pasien per-hari dan 450 pasien per-bulan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Kepala Ruangan Rawat Inap Interna 1 dan Interna 2 RSUD Toto Kabila didapatkan informasi bahwa pada tahun 2018, ruang interna 1 RSUD Toto Kabila telah melakukan perhitungan kebutuhan jumlah tenaga perawat dengan menggunakan metode Depkes 2005. Hasil dari perhitungan tersebut diperoleh jumlah kebutuhan tenaga perawat yang ideal adalah

21 perawat, namun pada kenyataannya di ruang interna 1 hanya terdapat 16 tenaga perawat. Sedangkan untuk ruang interna 2 RSUD Toto Kabila telah melakukan perhitungan tenaga perawat dengan menggunakan metode *Gillies*. Hasil dari perhitungan tersebut diperoleh jumlah tenaga perawat yang ideal adalah 17 perawat, namun pada kenyataannya di ruang interna 2 hanya terdapat 14 tenaga perawat.

Apabila dilihat dari beban kerja yang dialami oleh tenaga perawat di ruang interna tersebut jumlah tenaga perawat dan jumlah pasien yang ditangani tidak sebanding dengan jumlah tenaga perawat yang ada, hal ini disebabkan karena kurangnya jumlah tenaga perawat dan pentingnya pengukuran beban kerja di RSUD Toto Kabila.

Berdasarkan adanya kekurangan tenaga perawat pelaksana maka pada penelitian kali ini peneliti menggunakan Metode *Full Time Equivalent* (FTE) untuk melakukan evaluasi kebutuhan tenaga perawat Instalasi Rawat Inap Interna di RSUD Toto Kabila. Menurut Pambudi (2017), Kelebihan metode *Full Time Equivalent* (FTE) adalah mudah untuk mengatur efektivitas dan kemampuan tenaga kerja berdasarkan waktu kerja yang dibutuhkan serta salah satu metode analisis beban kerja yang berbasiskan waktu dengan cara mengukur lama waktu penyelesaian pekerjaan kemudian waktu tersebut di konversikan ke dalam indeks nilai FTE.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengukuran Beban Kerja Untuk Menentukan Kebutuhan Tenaga

Perawat Instalasi Rawat Inap Interna Menggunakan Metode *Full Time Equivalent* (FTE) Di RSUD Toto Kabila”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan data Kemenkes (2019) Sumber Daya Manusia Kesehatan tahun 2018 di Provinsi Gorontalo tercatat sebanyak 8.520 tenaga. Proporsi tenaga kesehatan terbesar adalah tenaga keperawatan sebanyak 2.258 tenaga sedangkan proporsi tenaga kesehatan paling rendah adalah dokter spesialis gigi sebanyak 5 tenaga.

Berdasarkan data tiga tahun terakhir dari tahun 2017 sampai 2019 bulan September jumlah pasien yang berkunjung di Instalasi Rawat Inap mengalami penurunan, yang tercatat pada tahun 2017 sebanyak 9.891 kunjungan pasien, tahun 2018 ada 9.849 kunjungan dan tahun 2019 sebesar 8.483 kunjungan dari Bulan Januari sampai Bulan September 2019.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa rumah sakit yaitu rumah sakit Aloe Saboe, Bunda dan Toto Kabila, didapatkan informasi bahwa rumah sakit Aloe Saboe dan Bunda telah ada ketetapan untuk menggunakan metode dalam menghitung beban kerja dan kebutuhan tenaga kesehatan yang berada di rumah sakit tersebut. Sedangkan untuk rumah sakit Toto Kabila belum ada ketetapan menggunakan metode yang ditentukan dari pihak rumah sakit karena, tiap ruangan yang berada di rumah sakit Toto Kabila masih menggunakan metode yang berbeda-beda dan hasilnya pun bervariasi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Kepala Ruangan Rawat Inap Interna 1 dan Interna 2 RSUD Toto Kabila didapatkan informasi bahwa pada tahun

2019, ruang interna 1 dan interna 2 RSUD Toto Kabila kekurangan jumlah tenaga perawat.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Berapa beban kerja tenaga perawat Instalasi Rawat Inap Interna?
2. Berapa kebutuhan tenaga perawat Instalasi Rawat Inap Interna dengan menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE)?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Umum**

Tujuan umum penelitian ini adalah mengetahui pengukuran beban kerja untuk menentukan kebutuhan tenaga perawat instalasi rawat inap interna di RSUD Toto Kabila menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE).

#### **1.4.2 Tujuan Khusus**

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui beban kerja yang diterima oleh tenaga perawat Instalasi Rawat Inap Interna RSUD Toto Kabila.
2. Untuk mengetahui kebutuhan tenaga perawat yang berada di Instalasi Rawat Inap Interna RSUD Toto Kabila dengan menggunakan metode FTE.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi RSUD Toto Kabila**

Sebagai masukan tentang langkah-langkah yang harus ditempuh oleh RSUD Toto Kabila dalam upaya menangani permasalahan beban kerja sekaligus menjadi bahan referensi dalam melakukan pengkajian lebih lanjut.

### **1.5.2 Bagi Program Studi Kesehatan Masyarakat**

Sebagai bahan penambah wawasan dalam referensi karya tulis penelitian, sehingga dapat digunakan sebagai salah satu bahan acuan bagi penulis selanjutnya akan dilakukan penelitian yang lebih mendalam terkait dengan tema sejenis.

### **1.5.3 Bagi Peneliti**

Sebagai tambahan ilmu dan dapat menjadi pengalaman dan bekal bagi peneliti di dunia kerja serta diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti demi mengembangkan ilmu pengetahuan peneliti.