

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang diperoleh oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat, agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, hal ini sesuai dengan pengertian Rumah Sakit menurut Undang-Undang nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit

Suatu layanan kesehatan dalam kegiatan perawatan mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Salah satu faktor yang mendukung keyakinan di atas ini adalah kenyataan yang dapat dilihat di unit pelayanan kesehatan seperti di rumah sakit, dimana tenaga kesehatan yang selama 24 jam harus untuk berupaya meningkatkan kesehatan, mempertahankan kesehatan optimal pasien, pencegahan penyakit dan pemulihan. Keunggulan suatu rumah sakit sebagai penyedia pelayanan kesehatan sangat bergantung pada kemampuannya dalam upaya penyediaan ketenagaan proposional sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan untuk mencapai kinerja yang optimal. Hal tersebut dapat diraih jika produktivitas tenaga kesehatan sesuai dengan harapan, maka perlu dilakukan penilaian terhadap beban kerja yang diterima oleh tenaga kesehatan. (Sitio, 2020)

Meningkatkan mutu pelayanan kesehatan tidak biasa lepas dari upaya peningkatan mutu keperawatan. Oleh sebab itu perawat sebagai tim pelayanan kesehatan yang terbesar dituntut meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Mutu pelayanan di rumah sakit ditinjau dari sisi keperawatan meliputi aspek jumlah dan kemampuan tenaga profesional, motivasi kerja, dana, sarana, dan perlengkapan penunjang, serta beban kerja yang diterima. Untuk kepentingan produktivitas dan efisiensi maka tingkah laku yang mempengaruhi tenaga kerja perlu mendapat perhatian, seperti keterangan yang menggambarkan jumlah hari kerja yang hilang karena sakit, kecelakaan industri, kepuasan kerja (Nursalam, 2012)

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja, tingkat penghasilan, lingkungan kerja, kesempatan berprestasi, manajemen dan status gizi. Menurut Sedarmayanti tahun 2011 lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas. (Sedarmayanti, 2011)

Dalam manajemen rumah sakit salah satu hal yang penting adalah mencari cara agar didapatkan keseimbangan antara kebutuhan pasien dan jumlah perawat agar rumah sakit dapat memberikan perawatan berkualitas baik dan layanan terbaik, saat ini menentukan perbandingan jumlah perawat dan pasien yang seimbang adalah hal yang sulit. Salah satu cara yang terbaik adalah dengan menggunakan metode manajemen beban kerja. Secara teori, metode ini dapat membantu mencari keseimbangan antara sumber daya yang tersedia, mencegah biaya tambahan yang disebabkan kelebihan perawat pada ruang rawat inap serta mencegah penurunan kualitas pelayanan. (Oetelaar, 2016)

Jumlah pasien yang terus meningkat dan dirawat di rumah sakit 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). Beban kerja penting diketahui

dalam mengevaluasi kebutuhan tenaga kerja di rumah sakit, serta dasar untuk mengetahui kapasitas kerja perawat agar terdapat keseimbangan antara tenaga perawat dan beban kerja. Analisa beban kerja perawat dapat dijadikan sebagai pedoman untuk mengetahui beberapa hal diantaranya yaitu, pertama proporsi waktu yang digunakan perawat pelaksana untuk kegiatan produktif atau non produktif. Keduanya digunakan untuk mengetahui pola beban kerja perawat pelaksana dengan waktu dan jadwal jam kerja setiap harinya (Cucu, 2019)

Beban kerja perawat yang bekerja di rumah sakit berkaitan dengan asuhan keperawatan yang harus diberikan kepada pasien. Hal-hal yang menjadi pertimbangan dalam beban kerja perawat adalah jumlah pasien yang tidak sebanding dengan jumlah pasien yang dirawat, aktivitas keperawatan langsung, tidak langsung serta rata-rata waktu dan frekuensi tindakan yang dibutuhkan pasien. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan fisik dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stress, yang akan menurunkan kinerja perawat. (Runtu, 2018)

Pelayanan yang diberikan oleh perawat masih sering dikeluhkan oleh masyarakat. Sorotan terhadap kinerja perawat merupakan masalah yang harus ditanggulangi, sebab pelayanan keperawatan menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Kinerja yang jelek berdampak terhadap rendahnya pelayanan yang menyebabkan ketidakpuasan pasien. Kinerja dalam hal ini erat kaitannya dengan seberapa besar beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Semakin rendah beban kerja dan stress kerja maka perawat akan semakin baik kinerjanya. Ketidakseimbangan beban kerja akan menjadi masalah (Aprillia, 2017)

Jumlah perawat yang inadekuat melibatkan berbagai kegagalan dalam fungsi rumah sakit. Terdapat banyak rumah sakit dengan tingkat mortalitas tinggi yang disebabkan oleh kurangnya staf perawat dalam rumah sakit. Dengan mencapai jumlah perawat yang sesuai, kita dapat meningkatkan keamanan dan kepuasan pasien, beberapa penelitian sistematis telah menyimpulkan bahwa semakin banyak staf perawat yang handal maka semakin rendah resiko mortalitas dalam rumah sakit, semakin singkat waktu rawat inap dan lebih sedikit kejadian yang merugikan pasien (contoh: Griffiths et al., 2016), walaupun efek dari jumlah perawat dan peningkatan pelayanan pasien belum dapat dipastikan, tetapi penelitian tersebut menunjukkan bahwa mempertahankan jumlah staf perawat yang memadai sangat penting untuk keselamatan pasien. (Griffiths et al., 2016)

Banyaknya tugas tambahan yang harus dikerjakan oleh perawat dapat mengganggu produktivitas kerja dari perawat. Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kinerja juga diperhatikan, dampak yang timbul dari banyaknya tugas tambahan perawat diantaranya timbul emosi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dan produktivitas yang menurun yang dapat berdampak buruk bagi perawat (Sedarmayanti, 2014)

Workload Indicator Staffing Need (WISN) merupakan metode perhitungan kebutuhan tenaga berdasarkan indikator beban kerja, kerja nyata yang dilakukan oleh tenaga kesehatan. Metode perhitungan tersebut saat ini telah diadaptasi dan digunakan Departemen Kesehatan RI dalam menghitung jumlah kebutuhan masing-masing kategori tenaga kesehatan serta disahkan melalui keputusan Menteri Kesehatan RI No. 81/Menkes/SK/2004. Metode perhitungan kebutuhan SDM berdasarkan beban kerja (WISN) merupakan metode perhitungan kebutuhan SDM kesehatan yang didasarkan pada beban kerja nyata yang dilaksanakan tiap kategori SDM kesehatan pada tiap unit kerja di fasilitas kesehatan. Kelebihan metode ini mudah dioperasikan, mudah digunakan, secara teknis mudah diterapkan, komprehensif dan realistis (Cucu, 2019)

Tingginya aktivitas petugas dalam melayani pasien akan mempengaruhi hasil kerjanya. Akibat dampak negative yang dapat ditimbulkan oleh kelebihan beban kerja tersebut maka suatu metode perhitungan beban kerja perlu diadakan oleh suatu rumah sakit dalam mengevaluasi efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Salah satu caranya 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 efektivitas dan efesiensi kerja berdasarkan volume kerja. Dengan melakukan analisis beban kerja maka akan diperoleh informasi mengenai jumlah kebutuhan pegawai, efektivitas dan efesiensi 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 perawat agar dapat melaksanakan tugas di rumah sakit dengan efektif dan efisien.

1.2 Rumusan Masalah

Mendukung upaya meningkatkan mutu pelayanan di ruang rawat inap RSUD Royal Prima Medan dapat dimulai dengan melakukan studi dengan metode WISN. Berdasarkan fenomena tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana memenuhi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja perawat agar dapat meningkatkan mutu pelayanan di unit rawat jalan RSUD Royal Prima Medan

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui kebutuhan tenaga kerja yang sesuai berdasarkan beban kerja dengan metode *Workload Indicators of Staffing Need* untuk meningkat mutu pelayanan perawat di unit rawat jalan RSU Royal Prima Medan.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui kebutuhan tenaga kerja dengan metode *Workload Indicators of Staffing Need* di unit rawat jalan RSU Royal Prima Medan.
2. Untuk mengetahui jumlah *ideal* perawat yang diperlukan di unit rawat jalan RSU Royal Prima Medan.
3. Mengetahui hubungan antara beban kerja dengan peningkatan mutu pelayanan di unit rawat jalan RSU Royal Prima Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit

Hasil Penelitian dapat menjadi masukan untuk pihak manajemen dalam mengelola sumber daya manusia khususnya perawat dengan memperhatikan beban kerja perawat yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit.

2. Bagi Program Studi Pasca Sarjana

Hasil penelitian dapat bermanfaat untuk menambahkan kepustakaan tentang penerapan manajemen sumber daya manusia di rumah sakit.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai data dasar untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit
2. Sitio, Sri Sudewi Pratiwi (2020) “Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Sembiring”, *Jurnal Penelitian Kesmas*, Vol 2, No 2
3. Cucu,, Nuraeni, H., & Muryani, A. (2019) “ Analisa Beban Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Gigi Mulut Universitas Padjadjaran Tahun 2018” *Jurnal Sistem Kesehatan*, Vol 4, No4
4. Nursalam. (2012). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Professional*. Edisi 3. Jakarta: Salemba Medika.
5. Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung :PT Refika Aditama.
6. Aprillia,F (2017). “Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru”. *JOM Fakultas Ekonomi*, Vol 4 No 1
7. Runtu, V.,Pondang, L .,& Hamel, R. (2018) “Hubungan Beban Kerja Fisik Dengan Stress Kerja Perawat Di Ruang Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado” *Jurnal Keperawatan*. Vol. 6 No 1
8. Sedarmayanti. (2014) *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
9. Oetelaar,W,F,J,M., Stel , H,F., Rhenen ,W ., & Grolman ,W .(2016) “*Balancing nurses workload in hospital wards: study protocol of developing a method to manage workload*” *British Medical Journal*. Vol 6 No 11
10. Griffith, P., Ball, J.,Drennan, J.,Dall’Ora,C.,Jones,J., Maruotti, A., Pope, C., Recio Saucedo,A., Simon,M., 2016. Nurse staffing and patients outcome: Strengths and limitations of evidence inform policy and practice. A review and discussion paper based on evidence reviewed for the national institute for health and care excellence safe staffing guideline development. *Int,J. Nurs Stud*. 63,213-225