

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Pada tahun 2016, BPPSDMK menerbitkan data sumber daya manusia kesehatan yang ada di fasilitas kesehatan seluruh Indonesia yang mencapai 1.000.780 orang dan berasal dari 15.263 unit layanan kesehatan. Dari total 1.000.780 orang SDM kesehatan, 601.228 di antaranya termasuk ke dalam tenaga kesehatan medis (dokter umum, dokter spesialis, dan dokter gigi), paramedis (bidan dan perawat), dan tenaga farmasi. Perawat menempati proporsi terbesar (49%) diantara 6 jenis tenaga kesehatan dengan total 296.876 orang. Data Kemenkes RI tahun 2017, jumlah SDM Kesehatan yang tercatat ada di Rumah Sakit yang sebanyak 665.826 orang dan terdiri atas 461.651 orang tenaga kesehatan serta 204.175 orang tenaga non kesehatan. Dari jumlah keseluruhan SDM kesehatan, sebagian besar ada di Rumah Sakit. Oleh sebab itu, SDM Kesehatan di Rumah Sakit perlu mendapat perhatian khusus dalam upaya peningkatan pembangunan kesehatan di Indonesia.

Rumah Sakit merupakan sebuah institusi layanan kesehatan masyarakat yang sangat diperlukan dan dibutuhkan dalam upaya memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat. Permenkes RI Nomor 56 Tahun 2014 tentang klasifikasi dan perizinan rumah sakit, menerangkan bahwa rumah sakit adalah suatu institusi pelayanan kesehatan yang memberikan layanan kesehatan perorangan secara menyeluruh dan menyediakan layanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Pelayanan kesehatan yang meliputi promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif merupakan cakupan pelayanan kesehatan yang paripurna (Nurjanah, Sakka, & Paridah, 2017). Sebagai pusat pelayanan kesehatan, maka Rumah Sakit dituntut untuk mampu memberikan kualitas pelayanan kesehatan yang baik bagi pasiennya.

Perawat adalah salah satu diantara sumber daya manusia kesehatan lain yang terlibat secara langsung dalam pemberian pelayanan kepada pasien. Dominasi diantara sumber daya manusia kesehatan adalah perawat. Wahyu, F.

Nanditya, & Hartojo, 2016 dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa perawat mempunyai peran yang sangat penting guna meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena jumlah perawat yang ada di rumah sakit menempati posisi terbesar yakni sekitar 40-60% dari total keseluruhan tenaga kesehatan. Pernyataan tersebut juga didukung oleh data Kemenkes tahun 2017 pada fasilitas kesehatan seperti rumah sakit, jumlah perawat adalah yang terbesar yaitu 49% dari keseluruhan jumlah tenaga kesehatan.

Pelayanan keperawatan di rumah sakit berlangsung selama 24 jam penuh kepada pasien, sehingga beban kerja yang dirasakan oleh perawat perlu mendapat perhatian lebih. Suatu kondisi atau keadaan yang memberikan dampak dan membebani tenaga kerja, baik secara fisik maupun non fisik dalam upayanya untuk menyelesaikan pekerjaan dapat dikatakan sebagai beban kerja (KEMENKES RI, 2007). Beban kerja perawat yang terlalu tinggi mengakibatkan rendahnya tingkat kepatuhan perawat terhadap SOP (Ulfa & Sarzuli, 2016). Manajemen rumah sakit yang baik, perlu dibangun untuk mencegah dan mengurangi dampak negatif dan tidak diinginkan yang mungkin timbul sebagai akibat dari kelebihan beban kerja atau masalah lainnya.

Manajemen SDM merupakan kunci keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi atau institusi seperti rumah sakit. Manajemen SDM bertujuan untuk menjadi sarana memaksimalkan efektifitas suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kebutuhan SDM yang terencana secara tepat sesuai dengan fungsinya masing-masing, merupakan kunci keberhasilan dan kemajuan suatu instansi seperti rumah sakit. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit, diperlukan manajemen SDM keperawatan dengan analisis yang tepat agar kelebihan beban kerja yang dialami oleh perawat dapat dihindari.

RSUD Pasar Minggu merupakan rumah sakit tipe B non pendidikan milik pemerintah daerah yang berlokasi di pusat kota Jakarta Selatan. Hal tersebut sesuai dengan Permenkes No.56 tahun 2014 tentang klasifikasi dan perizinan Rumah Sakit yang menyebutkan bahwa Rumah Sakit tipe B paling sedikit memberikan pelayanan medik, kefarmasian, keperawatan dan kebidanan, penunjang klinik, penunjang non klinik, dan rawat inap. RSUD Pasar Minggu dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 211

Tahun 2015. RSUD Pasar Minggu memiliki total 487 tempat tidur. Permenkes No. 56 tahun 2014 pasal 33 ayat 1 menyebutkan bahwa banyaknya tenaga keperawatan pada rumah sakit tipe B sama dengan jumlah tempat tidur pada instalasi rawat inap. Jika melihat Permenkes No. 56 tahun 2014, maka seharusnya jumlah perawat khusus rawat inap dari kelas VVIP hingga kelas 3 di RSUD Pasar Minggu adalah 487 perawat sama dengan jumlah tempat tidur yang tersedia. Namun saat ini berdasarkan data yang dimiliki oleh SDM Keperawatan RSUD Pasar Minggu, jumlah perawat yang ada di RSUD Pasar Minggu hanya 426 tenaga perawat.

Ruang Alamanda merupakan salah satu ruang rawat inap yang ada di RSUD Pasar Minggu. Ruang Alamanda berada di lantai 11 (sebelas) RSUD Pasar Minggu. Ruang Alamanda merupakan ruang rawat inap yang menangani pasien penyakit dalam. Di Ruang Alamanda terdapat 63 tempat tidur yang terdiri dari delapan tempat tidur kelas dua, dan 55 tempat tidur kelas tiga. Total perawat yang ada di ruang Alamanda berjumlah 27 orang, yang terbagi menjadi dua tim.

Berbagai metode dapat digunakan untuk menghitung kebutuhan tenaga perawat beberapa diantaranya ialah metode Gillies, metode Rasio, metode Lokakarya Keperawatan, metode Thailand dan Filipina, metode Nina, dan metode Duglas. Nurjanah, Sakka, & Paridah, (2017) telah melakukan penelitian mengenai beban kerja yang dialami perawat di RSUD Kota Kendari, hasil penelitian tersebut menggambarkan bahwa beban kerja di ruang Lavender, Angrek dan Melati tergolong berat karena melebihi 80% dengan persentase terbanyak pada aktivitas tidak langsung. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Rizky dkk (2018) pada perawat pelaksana di ruang rawat inap kelas III RSUD Wates, didapatkan hasil kurangnya tenaga perawat sehingga beban kerja perawat pelaksana masih tinggi. Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara jumlah tenaga perawat dengan beban kerja perawat pelaksana (Rizky, Darmaningtyas, & Yulitasari, 2018).

Kurangnya jumlah tenaga perawat, dapat mempengaruhi beban kerja perawat. Tingginya beban kerja yang dirasakan oleh perawat di ruang perawatan menyebabkan kurang maksimalnya tindakan asuhan keperawatan kepada pasien. Salah satu contoh dari akibat tingginya beban kerja perawat adalah kurang

maksimalnya pendokumentasian. Pendokumentasian yang tidak lengkap, tidak efisien dan tidak efektif dapat menyebabkan kesalahan komunikasi antar perawat maupun profesi lain. Kesalahan komunikasi dapat berdampak fatal kepada pasien dalam hal medikasi dan pemberian asuhan keperawatan. Hal tersebut dapat mengakibatkan penurunan atau rendahnya kualitas pelayanan asuhan keperawatan di rumah sakit. Penelitian Siswanto (2013) di instalasi rawat inap RSUD X di Jakarta menunjukkan bahwa masih kekurangan tenaga perawat, yang mengakibatkan tingginya beban kerja perawat sehingga pendokumentasian masih kurang efektif.

Penelitian Hendiati (2012) dalam (Putri & K., 2017), menyatakan bahwa beban kerja berlebih yang dialami oleh perawat berpengaruh terhadap penurunan tingkat kesehatan perawat, motivasi kerja perawat, kualitas pelayanan asuhan keperawatan, dan kegagalan dalam tindakan pertolongan yang diberikan oleh perawat kepada pasien. Penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa peningkatan beban kerja perawat dapat menimbulkan kelalaian kerja perawat atau bahkan kematian pasien. Penelitian Linda (2014) dalam (Darliana, 2017) mengenai pengaruh beban kerja dan pendidikan perawat terhadap rasio keselamatan pasien pasca operasi menunjukkan bahwa setiap tambahan satu pasien akan meningkatkan rasio kematian pasien sebesar 7%. Setiap tambahan 10% perawat dengan gelar sarjana, maka rasio kematian pasien berkurang 7%. Semakin banyak perawat yang bertugas menangani pasien, maka akan menghasilkan tingginya angka kinerja perawat.

Pada tahun 2004, terbitlah sebuah pedoman penyusunan perencanaan sumber daya manusia kesehatan di tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota, serta Rumah Sakit yang dikeluarkan oleh Departemen Kesehatan Republik Indonesia melalui Keputusan Menteri Kesehatan Nomor:81/MENKES/SK/I/2004. Dalam pedoman tersebut, perencanaan kebutuhan SDM kesehatan di tingkat institusi atau Rumah Sakit yang paling tepat untuk digunakan adalah metode *Work Load Indicator Staff Need* (WISN). Metode perhitungan kebutuhan berdasarkan beban kerja (WISN) merupakan sebuah metode perhitungan kebutuhan SDM kesehatan yang didasari pada besar beban kerja nyata. Metode WISN ini dapat digunakan di rumah sakit, puskesmas dan instansi kesehatan lainnya,



serta dapat digunakan untuk menghitung kebutuhan tenaga di kantor dinas kesehatan.

Data RSUD Pasar Minggu tahun 2017, jumlah kunjungan per hari di RSUD Pasar Minggu mencapai 1000 pasien dengan jumlah pasien rawat jalan sebanyak 700 pasien, pasien rawat inap sebanyak 200 orang dan sebanyak 100 pasien masuk instalasi gawat darurat (IGD). Ruang Alamanda pada bulan Januari 2019 memiliki nilai BOR sebesar 93.5% dan nilai ALOS sebesar 4.11, sedangkan pada bulan Februari 2019 memiliki nilai BOR sebesar 100,57% dan nilai ALOS sebesar 3.78. Angka kematian pada bulan Januari 2019 di Ruang Alamanda RSUD Pasar Minggu sebanyak 13 pasien, dan pada bulan Februari 2019 sebanyak 21 pasien.

Berdasarkan Permenkes No. 56 tahun 2014, seharusnya SDM perawat yang tersedia di RSUD Pasar Minggu berjumlah 487 orang, namun saat ini perawat yang tersedia berjumlah 426 orang. Pada ruang Alamanda RSUD Pasar Minggu jumlah perawat yang ada sebanyak 27 orang dengan 63 tempat tidur, maka seharusnya jumlah perawat yang tersedia sebanyak 63 orang. Hal tersebut mengindikasikan adanya kekurangan kebutuhan perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu khususnya di Ruang Alamanda, sehingga berisiko menyebabkan tingginya beban kerja perawat. Oleh karena itu, analisis lebih lanjut mengenai perhitungan kebutuhan tenaga perawat penting untuk dilakukan. Untuk mencegah risiko kelebihan beban kerja perawat, maka peneliti ingin menganalisis jumlah kebutuhan perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu menggunakan metode *Work Load Indicator Staff Need* (WISN) sesuai dengan pedoman menteri kesehatan dalam Surat Keputusan Nomor 81 tahun 2004.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan data BPPSDMK tahun 2016, dari enam jenis tenaga kesehatan (nakes) di unit layanan kesehatan seluruh Indonesia, mayoritas didominasi oleh tenaga keperawatan yang jumlahnya mencapai 49% dari total keseluruhan, disusul bidan dengan 27%, dan dokter spesialis dengan 8%. Sama halnya dengan jumlah SDM di RSUD Pasar Minggu dengan total SDM sebanyak 845 orang, dan 426

diantaranya adalah perawat. Ini menunjukkan lebih dari 50% dari total SDM di RSUD Pasar Minggu adalah perawat.

Perawat sebagai tenaga kesehatan dengan jumlah SDM terbesar di Rumah Sakit, perlu mendapat perhatian khusus mengenai besarnya beban kerja yang diterima. Perawat di RSUD Pasar Minggu memiliki resiko beban kerja tinggi dikarenakan adanya kesenjangan antara banyaknya tenaga perawat dengan jumlah tempat tidur yang tersedia. Beban kerja perawat yang terlalu tinggi dapat menyebabkan rendahnya motivasi dan kualitas mutu pelayanan keperawatan serta dapat meningkatkan risiko terjadinya insiden keselamatan pasien. Oleh sebab itu, peneliti ingin melakukan perhitungan beban kerja dan kebutuhan tenaga keperawatan. Penelitian dibutuhkan untuk menganalisis kebutuhan perawat pelaksana di instalasi rawat inap RSUD Pasar Minggu dengan menggunakan teknik *work sampling*.

Selanjutnya, hasil penelitian akan digunakan untuk menghitung jumlah tenaga perawat yang dibutuhkan menggunakan metode WISN. Metode WISN dipilih dengan pertimbangan mengikuti pedoman menteri kesehatan dalam Surat Keputusan Nomor 81 tahun 2004.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka terdapat pertanyaan penelitian sebagai berikut.

- a. Berapa besar beban kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu tahun 2019 ?
- b. Bagaimana hasil analisis kebutuhan tenaga perawat berdasarkan beban kerja nyata perawat pelaksanaan di ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu tahun 2019 dengan menggunakan teknik *work sampling*?
- c. Berapa jumlah tenaga keperawatan yang dibutuhkan ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu tahun 2019 berdasarkan hasil perhitungan dengan metode WISN?

### **I.3 Tujuan Penelitian**

#### **I.3.1 Tujuan Umum**

Mengetahui kebutuhan tenaga perawat di ruang Rawat Inap Alamanda RSUD Pasar Minggu tahun 2019.

### **I.3.2 Tujuan Khusus**

- a. Mengetahui besar beban kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Alamanda RSUD Pasar Minggu tahun 2019.
- b. Mengetahui kebutuhan tenaga perawat berdasarkan beban kerja nyata perawat pelaksanaan di ruang rawat inap Alamanda RSUD Pasar Minggu tahun 2019 dengan menggunakan teknik *work sampling*.
- c. Mengetahui jumlah tenaga keperawatan yang dibutuhkan ruang rawat inap Alamanda RSUD Pasar Minggu tahun 2019 berdasarkan hasil perhitungan dengan metode WISN.

### **I.4 Manfaat Penelitian**

#### **I.4.1 Manfaat Bagi RSUD Pasar Minggu**

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Manajemen RSUD Pasar Minggu khususnya bidang SDM dalam membuat perencanaan kebutuhan tenaga keperawatan di Ruang Rawat Inap sebagai upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan Rumah Sakit.

#### **I.4.2 Manfaat Bagi Bidang Keperawatan**

Diharapkan dapat menjadi masukan bagi bidang keperawatan dalam mengelola tenaga keperawatan guna meningkatkan mutu pelayanan keperawatan khususnya di Ruang Rawat Inap.

#### **I.4.3 Manfaat Bagi Peneliti**

Peneliti dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dari pendidikan mengenai analisis dan perencanaan kebutuhan tenaga perawat. Peneliti juga dapat menambah wawasan dan pengalaman dalam menganalisis dan membuat perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya tenaga perawat pelaksana. Penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk bahan masukan bagi penelitian selanjutnya.

#### **I.4.4 Manfaat Bagi Mahasiswa**

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan pembelajaran bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian lebih jauh tentang perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) di Rumah Sakit.

#### **I.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2019 di Ruang Rawat Inap Alamanda RSUD Pasar Minggu. Penelitian ini menggunakan ranangan deskriptif kualitatif dengan model studi kasus. Data yang diperoleh berasal dari hasil obsevasi menggunakan lembar *work sampling*, wawancara dan melakukan telaah dokumen rumah sakit. Data yang telah diperoleh kemudian akan diolah dengan metode WISN guna memperoleh hasil besar beban kerja perawat dan kebutuhan tenaga perawat yang ada di ruang rawat inap Alamanda RSUD Pasar Minggu.

