

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang

Sistem Kesehatan Nasional (SKN) merupakan suatu bentuk penyelenggaraan pembangunan kesehatan di Indonesia. Tujuan dibentuknya SKN supaya pengelolaan kesehatan dapat mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya (Kementerian Kesehatan, Pemerintah Indonesia, 2012, hlm. 2). Guna mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan pelayanan kesehatan yang berkualitas melalui pengadaan sumber daya manusia kesehatan (SDMK) yang memadai. Sayangnya, hal tersebut masih menjadi permasalahan hingga saat ini.

Salah satu faktor penyebab perencanaan kebijakan dan program SDMK belum berjalan dengan baik adalah tidak tersedianya tenaga kesehatan yang seimbang sesuai dengan kebutuhan. Padahal, tenaga kesehatan memberikan kontribusi hingga 80% dalam keberhasilan pembangunan kesehatan (Kementerian Kesehatan, Pemerintah Indonesia, 2011, hlm.1).

Keadaan Terkini Pemetaan SDMK oleh Kementrian Kesehatan RI, Pemerintah Indonesia (2017a, hlm. 1) menyatakan jumlah tenaga kesehatan di Indonesia adalah 720.105. Meskipun demikian, distribusi tenaga kesehatan di Indonesia masih belum merata dan tidak memenuhi target. Dari beberapa jenis tenaga kesehatan, tenaga keperawatan adalah salah satu yang masih mengalami masalah distribusi.

Data Kementerian Kesehatan tahun 2015 menunjukkan ternyata tenaga keperawatan belum mampu mencapai target yang ditetapkan. Realisasi yang dicapai hanya sebesar 151 tenaga per 100.000 penduduk, padahal target yang ditetapkan yaitu 162,4 per 100.00 penduduk. Sementara itu, rasio untuk tenaga kebidanan, dokter umum, dan dokter spesialis sudah tercapai walaupun masih ada masalah distribusi di tiap daerah (Kementerian Kesehatan, Pemerintah Indonesia, 2016, hlm. 7).

Begitu pula halnya seperti yang terjadi di Provinsi Jambi. Menurut Dinas Kesehatan Provinsi Jambi tahun 2015, dari target 158 tenaga keperawatan per

100.000 penduduk, Jambi hanya mampu mencapai realisasi sebesar 108,58 per 100.000 penduduk. Bahkan dari 11 kabupaten di Provinsi Jambi, 10 kabupaten masih belum mencapai angka tersebut (Dinas Kesehatan Provinsi Jambi 2015, hlm. 22).

Salah satu bentuk upaya pelaksana kesehatan adalah Rumah Sakit (RS). Perencanaan kebutuhan SDM di RS tidak terlepas dari perencanaan kebutuhan jumlah tenaga perawat. Sebab, pelayanan keperawatan merupakan satu kesatuan yang holistik dari keseluruhan pelayanan di RS. Dengan demikian, manajer RS harus memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk merencanakan SDM yang proporsional sesuai dengan beban kerja pada tiap unit (Rubbiana 2015, hlm. 2).

RS Dr. Bratanata Kota Jambi adalah rumah sakit tipe C dengan jumlah tempat tidur yang tersedia sebanyak 178 dan jumlah total perawat ruang rawat inap sebanyak 243 orang. Menurut Permenkes nomor 340/MENKES/PER/III/2010, rumah sakit tipe C memiliki perbandingan tenaga keperawatan dan tempat tidur sebesar 2:3 (Kementerian Kesehatan, Pemerintah Indonesia, 2010, hlm. 9). Berdasarkan data tersebut, maka jumlah rasio 243:178 sudah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Meskipun demikian, pelaksanaan distribusi tenaga perawat sesuai beban kerja di masing-masing unit belum tentu telah tercapai.

Fasilitas rawat inap di RS Dr. Bratanata terdiri dari 13 unit. Berdasarkan data di tiap-tiap unit, Ruang Rawat Inap Anak Kenari memiliki kesenjangan yang besar antara jumlah tenaga perawat dan jumlah tempat tidur. Jumlah tenaga perawat di Ruang Rawat Inap Anak Kenari sebanyak 31 orang dan jumlah tempat tidur 53 buah. Apabila mengacu pada ketentuan rasio 2:3 yang ditetapkan oleh Permenkes 340/MENKES/PER/III/2010, maka dapat disimpulkan Ruang Rawat Inap Anak Kenari belum memenuhi kriteria tersebut karena perbandingannya hanya sebesar 31:53. Kekurangan tersebut belum dihitung dengan mempertimbangkan berbagai faktor lain seperti karakteristik di tiap unit dan beban kerja perawat vokasional yang melakukan asuhan keperawatan langsung terhadap pasien. Akibat ketidaksesuaian tersebut, dapat mengakibatkan tingginya stres kerja sehingga pelayanan kesehatan tidak berjalan maksimal.

Berdasarkan Pedoman Penyusunan Perencanaan SDM Kesehatan di Tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit yang dikeluarkan oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia dalam Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 81/MENKES/SK/2004, metode yang dianjurkan digunakan di rumah sakit untuk menghitung jumlah kebutuhan SDM adalah dengan metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN). Kelebihan metode ini adalah mudah dioperasikan, mudah digunakan, secara teknis mudah diterapkan, komprehensif, dan realistis (Kementerian Kesehatan, Pemerintah Indonesia, 2004, hlm. 1).

Berdasarkan temuan bahwa terdapat kekurangan tenaga perawat menurut Permenkes 340/MENKES/PER/III/2010, maka peneliti ingin menentukan berapa jumlah kebutuhan tenaga perawat yang tepat berdasarkan analisis beban kerja di Ruang Rawat Inap Anak Kenari RS Dr. Bratanata Jambi tahun 2017.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Sesuai Permenkes 340/MENKES/PER/III/2010, maka peneliti menemukan masalah kekurangan tenaga perawat di Ruang Kenari berdasarkan rasio perawat dan jumlah tempat tidur. Namun kekurangan tersebut belum tentu sesuai bila beban kerja perawat diperhitungkan. Dengan demikian peneliti ingin menganalisis beban kerja keperawatan dan jumlah kebutuhan tenaga perawat berdasarkan beban kerja tersebut di Ruang Rawat Inap Anak Kenari RS Dr. Bratanata dengan metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN).

## **I.3 Tujuan Penelitian**

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

Untuk mengetahui beban kerja dan kebutuhan tenaga perawat di Ruang Rawat Inap Anak Kenari RS Dr. Bratanata Jambi tahun 2017.

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

- a. Mengetahui karakteristik perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap Anak Kenari RS Dr. Bratanata Jambi tahun 2017
- b. Mengetahui gambaran aktivitas keperawatan di Ruang Rawat Inap Anak Kenari RS Dr. Bratanata Jambi tahun 2017.

- c. Mengetahui gambaran stres kerja di Ruang Rawat Inap Anak Kenari RS Dr. Bratanata Jambi tahun 2017.
- d. Mengetahui waktu kerja yang tersedia di Ruang Rawat Inap Anak Kenari RS Dr. Bratanata Jambi tahun 2017.
- e. Mengetahui standar beban kerja dan standar kelonggaran di Ruang Rawat Inap Anak Kenari RS Dr. Bratanata Jambi tahun 2017.
- f. Mengetahui jumlah tenaga perawat pelaksana yang dibutuhkan Ruang Rawat Inap Anak Kenari berdasarkan analisis terhadap beban kerja menggunakan metode WISN di RS Dr. Bratanata Jambi tahun 2017.

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

##### **I.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai cara perhitungan kebutuhan jumlah tenaga perawat dengan metode WISN yang didasarkan pada beban kerja.

##### **I.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi Peneliti

Peneliti dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh mengenai manajemen SDM kesehatan tentang beban kerja dan analisisnya terhadap perencanaan pengadaan tenaga keperawatan. Manfaat lain bagi peneliti adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana kedokteran.

- b. Bagi Bidang Keperawatan

Hasil penelitian dapat menjadi masukan untuk meningkatkan pelayanan keperawatan di Ruang Rawat Inap Anak Kenari.

- c. Bagi Institusi Kesehatan

Penelitian dapat menjadi sumber untuk evaluasi bagi RS Dr. Bratanata agar di pelayanan kesehatan yang selanjutnya dapat memperbaiki dan meningkatkan manajemen SDM. Tujuannya supaya tenaga kesehatan di setiap unit jumlahnya proporsional sesuai beban kerja agar tercapai pelayanan kesehatan yang maksimal.